THÜRINGISCHE GESETZE UND VERORDNUNGEN
Heft 16

Neues Arbeitsrecht

Zusammenstellung der wichtigsten zur Zeit geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Befehle

Zusammengestellt und erläutert
von Heinz Roesch
Referent bei der Industrie- und Handelskammer Thüringen

WEIMAR 1948

LANDESVERLAG THÜRINGEN VEB

Druck und Verlag:
LANDESVERLAG THÜRINGEN VEB
WEIMAR
Veröffentlicht unter der Lizenz-Nr. C-003, 1554/48—928/48.

Inhaltsverzeichnis

In der vorliegenden Sammlung sind die wichtigsten zur Zeit geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Befehle zusammengefaßt worden. Es erschien erforderlich, der Praxis eine solche Zusammenstellung, die zugleich mit allgemeinverständlichen Erläuterungen versehen ist und dabei auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu den in Frage kommenden Bestimmungen berücksichtigt, an die Hand zu geben. Dieses Bedürfnis bestand insbesondere deshalb, weil die in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen und Befehle an zahlreichen verschiedenen Stellen veröffentlicht worden sind, was die Übersicht außerordentlich erschwert. Um den Rahmen der Sammlung nicht zu sprengen, konnten nur die wichtigsten Rechtsquellen Aufnahme finden, weswegen die Darstellung keinen Anspruch darauf erhebt, das gesamte geltende Arbeitsrecht zu umfassen.

Gerade auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ist die Entwicklung noch im Fluß, da sich im Arbeitsrecht ganz besonders der Umschichtungsprozeß widerspiegelt, der unser gesamtes gesellschaftliches und wirtschaftliches Leben umfaßt, und in dessen Ablauf wir uns zur Zeit befinden. Betrachtet man normiertes Recht nicht lediglich als Mittel zur Durchsetzung der Staatsraison, sondern als Ausdruck einer sozialethischen Idee der Gerechtigkeit, als einen Teil der sittlichen Lebensordnung, der das positive Recht ein- und untergeordnet ist, dann muß man zugleich bei Würdigung der heutigen Rechtssituation die Berechtigung der Forderung nach Erneuerung weiter Bereiche unseres geltenden Rechts anerkennen. Das gilt ganz besonders vom Arbeitsrecht. Ein Anfang ist, wie auch die vorliegende Sammlung zeigt, bereits gemacht worden, aber es ist tatsächlich nicht mehr als ein Anfang. Unbestreitbar leben wir im Zeitalter einer sozialen Wandlung. Das zeigen nicht nur die Vorgänge bei uns, auch die Ereignisse in anderen Ländern und Erdteilen beweisen es. Die mit dieser sozialen Wandlung verbundene wirtschaftliche Neuordnung verlangt auch nach neuen Rechtsformen. Auf dem Wege zu ihnen haben wir erst eine Teilstrecke zurückgelegt. Eine endgültige Neuordnung ist erst in Jahren zu erwarten.

Diese Sammlung wurde am 30. Juli 1948 abgeschlossen.

1.

Gesetz Nr. 22 des Kontrollrats vom 10. April 1946:

Betriebsrätegesetz

(Reg.-Bl. III. S. 45)

Der Kontrollrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten in den einzelnen Betrieben wird hiermit die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten in ganz Deutschland gestattet.

Artikel 2

1. Der Betriebsrat eines Betriebes ist lediglich aus dem Kreise von Personen zu bilden, die tatsächlich in diesem Betrieb tätig sind.

2. Funktionäre der früheren Deutschen Arbeitsfront oder Mitglieder der Nationalsozialistischen Partei können nicht Mitglieder des Betriebsrates sein.

Artikel 3

1. Die Wahl der Mitglieder des Betriebsrates muß unter Anwendung demokratischer Grundsätze und mittels geheimer Abstimmung erfolgen.

2. Die Mitglieder des Betriebsrates üben ihr Amt für höchstens ein Jahr aus, jedoch ist Wiederwahl zulässig.

Artikel 4

1. Die Arbeiter und Angestellten eines Betriebes können einen vorbereitenden Ausschuß zu dem Zwecke bilden, Vorschläge über die Zusammensetzung des Betriebsrates und die Durchführung der Wahl von Betriebsratsmitgliedern zu machen. Diese Vorschläge bedürfen der Zustimmung der Arbeiter und Angestellten des Betriebes, die durch Mehrheitsbeschluß zu geben ist.

2. Anerkannte Gewerkschaften können an der Bildung von vorbereitenden Ausschüssen und an der Organisation von Wahlen zu Betriebsräten teilnehmen und Kandidaten für den Betriebsrat aus den Reihen der Arbeiter und Angestellten des betreffenden Betriebes aufstellen.

Artikel 5

Soweit nicht anderweitige gesetzliche Regelungen oder Beschränkungen bestehen, hat der Betriebsrat grundsätzlich die folgenden, den Schutz der Interessen der Arbeiter und Angestellten eines Betriebes betreffenden Aufgaben:

a) mit den Arbeitgebern über Anwendung der Tarif-(Kollektiv-)verträge und der internen Betriebsordnung auf die einzelnen Betriebe zu verhandeln;

b) mit den Arbeitgebern über Vereinbarungen für den Erlaß von Betriebsordnungen zum Zwecke des Arbeitsschutzes, einschließlich der in das Gebiet der Unfallverhütung, ärztlichen Betreuung, betriebshygienischen und sonstigen Arbeitsbedingungen, Regelung von Einstellungen und Entlassungen und Abstellung von Beschwerden fallenden Angelegenheiten, zu verhandeln;

c) dem Arbeitgeber Vorschläge für die Verbesserung der Arbeits-

methoden und Produktionsweise zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu unterbreiten;

d) Beschwerden zu untersuchen und mit dem Arbeitgeber zu besprechen, Arbeitern, Angestellten und Gewerkschaften bei der Vorbereitung von Fällen, die den Gewerbeaufsichtsbeamten, den Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbehörden, den Arbeitsgerichten und anderen Behörden, die für die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeit zuständig sind, unterbreitet werden sollen, behilflich zu sein;

e) mit den Behörden bei der Verhinderung aller Rüstungsindustrie und bei der Denazifizierung von öffentlichen und privaten Betrieben zusammenzuarbeiten;

f) an der Schaffung und Leitung von sozialen Einrichtungen, die der Wohlfahrt der Arbeit eines Betriebes dienen sollen, unter Einschluß von Kinderheimen, ärztlicher Fürsorge, Sport und ähnlichen Einrichtungen, mitzuwirken.

2. Die Betriebsräte bestimmen im Rahmen dieses Gesetzes selbst ihre Aufgaben im einzelnen und die dabei zu befolgenden Verfahren.

Artikel 6

1. Der Betriebsrat oder dessen Vertreter hat das Recht, Zusammenkünfte im Betriebe abzuhalten und von dem Arbeitgeber oder dem von ihm bestimmten Vertreter gehört zu werden, um mit ihm über zu ihrer Zuständigkeit gehörende Angelegenheiten verhandeln zu können.

2. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat in regelmäßigen Zeitabständen alle Unterlagen, die zur Durchführung seiner grundsätzlichen Aufgaben erforderlich sind, zu unterbreiten.

3. Der Betriebsrat und der Arbeitgeber treffen ein Übereinkommen über den Inhalt der dem Betriebsrat zu unterbreitenden Berichte und über Tag und Stunde von Zusammenkünften. Ein solches Übereinkommen kann die Anwesenheit von Vertretern des Betriebsrates bei Zusammenkünften des aufsichtführenden Organs des Betriebes zu Informationszwecken vorsehen.

Artikel 7

Die Betriebsräte führen ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den anerkannten Gewerkschaften aus.

Artikel 8

Die Betriebsräte müssen neben ihren regelmäßigen Zusammenkünften mindestens einmal im Vierteljahr in einer Generalversammlung der Arbeiter und Angestellten ihres Betriebes einen vollen Tätigkeitsbericht ablegen.

Artikel 9

Der Arbeitgeber darf weder die Errichtung von Betriebsräten in seinem Betriebe verhindern noch deren Tätigkeit stören oder Mitglieder des Betriebsrates benachteiligen.

Artikel 10

Die Behörden der Militärregierung können Betriebsräte auflösen, wenn deren Tätigkeit den Zielen der Besatzungsmächte entgegengerichtet ist oder gegen Bestimmungen dieses Gesetzes verstößt.

Artikel 11

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für solche Betriebsräte, welche bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden haben.

Artikel 12

Alle deutschen Gesetze, welche zu diesem Gesetz in Widerspruch stehen, werden aufgehoben oder gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes geändert.

2.

Gesetz über die Bildung vorläufiger Betriebsräte, ihre Rechte und Aufgaben

Vom 10. Oktober 1945 (Ges.-S. S. 41)

I.

Aufbau des Betriebsrats

§ 1. Zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter und Angestellten sind in allen Betrieben, die in der Regel mindestens drei Arbeiter beschäftigen, Betriebsräte oder Betriebsobmänner zu wählen. Ihre Amtsdauer beträgt ein Jahr.

§ 2. Wahlberechtigt sind die mindestens 16 Jahre alten Arbeitnehmer, die sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden.

Wählbar sind die mindestens 18 Jahre alten Wahlberechtigten.

Weder wahlberechtigt noch wählbar sind die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in einer Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

§ 3. Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen, gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

§ 4. Die Mitglieder des Betriebsrats oder der Betriebsobmann werden in einer Versammlung sämtlicher Wahlberechtigten auf Grund einer Vorschlagsliste gewählt. Einzelheiten bestimmt die vom Landesamt für Arbeit und Sozialfürsorge*) zu erlassende Wahlordnung für die Betriebsvertretung.

§ 5. Der Betriebsrat besteht

in Betrieben mit 3 bis 19 Beschäftigten aus 1 Obmann,

in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten aus 3 Mitgliedern,

in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten aus 5 Mitgliedern,

in Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten aus 7 Mitgliedern,

in Betrieben mit 400 bis 699 Beschäftigten aus 9 Mitgliedern,

in Betrieben mit 700 bis 999 Beschäftigten aus 11 Mitgliedern,

in Betrieben mit 1000 bis 1500 Beschäftigten aus 13 Mitgliedern.

Für jedes weitere 500 erhöht sich die Zahl um 2 Mitglieder bis zur Höchstzahl von 30.

§ 6. Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden und einen Schriftführer. Er gibt sich eine Geschäftsordnung, in der besonders die Verteilung der Aufgaben auf seine einzelnen Mitglieder sowie die Abhaltung von Sprechstunden, Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen zu regeln ist. Sprechstunden sind während der Arbeitszeit abzuhalten. Sitzungen des Betriebsrats können während der Arbeitszeit abgehalten werden.

§ 7. Die Tätigkeit der Betriebsvertretung ist ehrenamtlich.

Versäumen die Mitglieder des Betriebsrats bei der Erfüllung ihrer Dienstpflichten Arbeitszeit, dann darf das keine Minderung ihrer Entlohnung oder Gehaltszahlung zur Folge haben.

§ 8. Die notwendigen Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrats trägt der Unternehmer. Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat er die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes und der gesetzlichen Aufgaben des Betriebs-

*) jetzt Ministerium für Arbeit und Sozialwesen.

rats erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen.

§ 9. Befinden sich mehrere gleichartige Betriebe eines Unternehmens in Thüringen, dann kann auf übereinstimmenden Beschluß der Betriebsräte der einzelnen Betriebe ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden..

Der Gesamtbetriebsrat hat das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft beim Gesamtunternehmen zu wahren. Er setzt sich zusammen aus je einem Mitglied der Einzelbetriebsräte, das von diesen abzuordnen ist.

Die §§ 6 bis 8 gelten für den Gesamtbetriebsrat entsprechend.

II.

Aufgaben und Rechte des Betriebsrats

§ 10. Der Betriebsrat hat folgende Aufgaben und Rechte:

a) Mitwirkung beim Wiederaufbau der deutschen Volkswirtschaft und bei der Wiedergutmachung innerhalb des Betriebes, Säuberung der Betriebsleitung von Nazis und Ausrottung des nazistischen und imperialistischen Gedankenguts in den Reihen der Betriebsangehörigen. Mitarbeit bei der Umstellung des Betriebes auf die Friedensproduktion und Verhinderung jedes getarnten oder versteckten Versuchs faschistischer reaktionärer Unternehmer, den Betrieb zu gegebener Zeit wieder auf Kriegsproduktion umzustellen.

b) Mitarbeit bei der Entwicklung und Steigerung der Produktion und bei der Ermittlung neuer Arbeitsmethoden; um diese Mitarbeit zu ermöglichen, hat der Unternehmer vierteljährlich dem Betriebsrat einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten.

c) Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer dem Unternehmer gegenüber. Mitarbeit beim Abschluß einer Arbeitsordnung für den Betrieb und bei der Behandlung von Personalfragen. Zur Durchsetzung des zuletzt genannten Rechts ist der Betriebsrat befugt, vom Arbeitgeber Auskunft über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge sowie Vorlage der Lohnbücher und der zur Durchführung der Tarifverträge erforderlichen Unterlagen zu verlangen.

d) Mitwirkung bei der Durchführung der Tarifverträge, der Festsetzung der Akkorde sowie der Regelung der Arbeitszeit und des Urlaubs.

e) Sicherung der Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften und Kontrollen der Unfallschutzvorrichtungen, Überwachung der sozialen und sanitären Einrichtungen, Mitwirkung bei der Ausgestaltung des Gesundheitsdienstes und des Arbeiterschutzes sowie aktive Mitarbeit an den Aufgaben der Sozialversicherung im Interesse der Versicherten.

f) Mitwirkung bei der Verwaltung und Schaffung sozialer Einrichtungen innerhalb des Betriebes (Werksküchen, Werkswohnungen, Pensions- und Unterstützungskassen, Kindergärten usw.) und Fürsorge für ihre weitere Ausgestaltung.

g) Sicherung eines guten Einvernehmens innerhalb der Belegschaft und Wahrung der Vereinigungsfreiheit.

h) Enge Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsausschuß des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes im Betrieb und Schutz der gewerkschaftlichen Tätigkeit

der Mitglieder und Vertrauensleute des Bundes der Betriebsleitung gegenüber.

§ 11. Der Betriebsrat hat den Arbeitnehmern in regelmäßigen Betriebsversammlungen über seine Tätigkeit Rechnung abzulegen und ihnen zugleich Gelegenheit zu geben, zu den Betriebsangelegenheiten und den sie selbst betreffenden Fragen Stellung zu nehmen. Die Beschlüsse der Betriebsversammlungen sind für die Tätigkeit des Betriebsrats richtunggebend.

Diese Versammlungen sollen in der Regel außerhalb der Betriebsstunden durchgeführt werden.

Verlangt ein Viertel der Belegschaft die Einberufung einer Betriebsversammlung, so ist diesem Verlangen Rechnung zu tragen.

§ 12. In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgesehen ist, hat der Betriebsrat zwei seiner Mitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden. Diese haben die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu vertreten. Sie haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren.

§ 13. Bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Er hat insbesondere darauf zu sehen, daß niemand wegen seiner Betätigung in der Gewerkschaft oder sonst im Interesse der Arbeitnehmer entlassen wird. Der Unternehmer darf gegen den Willen des Betriebsrats weder Einstellungen noch Entlassungen vornehmen.

Kommt es zu keiner Einigung, dann entscheidet das Arbeitsgericht, das sowohl vom Betriebsrat als vom Unternehmer angerufen werden kann.

§ 14. Mitglieder des Betriebsrats können nur entlassen werden, wenn eine behördliche Betriebsstillegung erfolgt oder wenn sie sich grobe Verstöße gegen die Arbeitsordnung oder die Interessen der Belegschaft haben zuschulden kommen lassen. In den letzteren beiden Fällen bedarf die Entlassung der Zustimmung der übrigen Mitglieder des Betriebsrats.

§ 15. Betriebseinschränkungen oder Betriebsstillegungen, die zu einer größeren Anzahl von Kündigungen führen, dürfen nur mit Genehmigung des Landesamts für Wirtschaft und Ernährung und des Landesamts für Arbeit und Sozialfürsorge*) vorgenommen werden.

III.

Betriebsobmann

§ 16. Der in Betrieben mit nicht mehr als 19 Beschäftigten zu wählende Betriebsobmann hat die gleichen Rechte und Pflichten wie der Betriebsrat.

IV.

Freier Deutscher Gewerkschaftsbund

§ 17. Den Organen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes ist bei der Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben im Betrieb sowohl vom Betriebsrat als auch vom Unternehmer weitgehende Unterstützung zu gewähren. Vertreter der Leitung des Bundes haben das Recht, an den Verhandlungen zwischen Betriebsvertretung und Unternehmer mit beratender Stimme teilzunehmen.

V.

Inkrafttreten

§ 18. Dieses Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

*) Jetzt Ministerium für Arbeit und Sozialwesen.

Bis zur Durchführung der ersten Wahl von Betriebsräten bleiben die bisher von den Arbeitsämtern oder von den Beauftragten der Militärregierung oder des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes eingesetzten Betriebsräte in ihren Ämtern. Ihre Befugnisse richten sich nach diesem Gesetz.

Mit dem Gesetz über die Bildung vorläufiger Betriebsräte, ihre Rechte und Pflichten vom 10. Oktober 1945 wollte der thüringische Gesetzgeber einen Beitrag zum Neubau unserer Wirtschaft und zu einer den Forderungen unserer Zeit entsprechenden Neugestaltung unseres Arbeitsrechtes leisten.

Am 10. April 1946 hat der Kontrollrat die gleiche Rechtsmaterie durch ein für ganz Deutschland geltendes Gesetz geregelt. Es ist jedoch nicht so, daß das thüringische Gesetz durch das Gesetz des Kontrollrats aufgehoben oder überflüssig gemacht wäre. Eine nähere Nachprüfung ergibt vielmehr, daß das Kontrollratsgesetz nur ein „Rahmengesetz" ist, das für eine spezielle Regelung durch den Landesgesetzgeber noch Raum läßt. Dem entspricht es, wenn in Artikel 12 des Kontrollratsgesetzes bestimmt wird, daß alle deutschen Gesetze, die zu diesem Gesetz in Widerspruch stehen, aufgehoben oder den Bestimmungen des Kontrollratsgesetzes entsprechend abgeändert werden. Inwieweit danach das thüringische Gesetz auf Grund des Kontrollratsgesetzes als abgeändert gilt, ist im einzelnen festzustellen.

In § 1 des thüringischen Gesetzes ist bestimmt, daß zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer in allen Betrieben, die in der Regel mindestens drei Arbeiter beschäftigen, Betriebsräte oder Betriebsobmänner zu wählen sind, also gewählt werden müssen. Nach Artikel 1 des Kontrollratsgesetzes ist die Wahl solcher Betriebsräte gestattet. Da sich aus den Gesetzestexten, insbesondere aus dem Text des Kontrollratsgesetzes nicht ergibt, ob die im Kontrollratsgesetz verankerte Genehmigung der Wahl von Betriebsräten das im thüringischen Gesetz enthaltene Gebot zu deren Wahl ausschließt, müssen zur Lösung dieser Zweifelsfrage die allgemeinen juristischen Auslegungsregeln angewendet werden. Danach ist festzustellen, daß der Kontrollrat die Wahl von Betriebsräten genehmigt. Da diese Wahl demnach nicht verboten ist, kann sie vom Landesgesetzgeber zwingend angeordnet werden, woraus sich ergibt, daß die Bestimmungen des § 1 des thüringischen Gesetzes für Thüringen auch nach dem inzwischen ergangenen Kontrollratsgesetz ihre Gültigkeit behalten.

Das gleiche gilt auch in bezug auf die Aufgabenstellung des Betriebsrates. Während im Kontrollratsgesetz lediglich die Rede davon ist, daß die Betriebsräte die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen haben, ordnet § 1 des thüringischen Gesetzes grundsätzlich das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte an, wozu in § 10 noch Einzelbestimmungen getroffen werden. Da diese Aufgabenstellung den Bestimmungen des Kontrollratsgesetzes nicht entgegensteht, ist § 1 des thüringischen Gesetzes auch insoweit weiterhin in Kraft. Ebenso verhält es sich mit der Bestimmung über die Betriebsobmännner in § 1 des thüringischen Gesetzes, die nach § 5 in Betrieben mit 3 bis 19 Beschäftigten zu wählen sind. Das Kontrollratsgesetz kennt die Einrichtung der Betriebsobmänner nicht. Da es die Wahl von Betriebsräten aber nicht zwingend vorschreibt, steht ihm § 1 des thüringischen Gesetzes auch insoweit nicht entgegen und wird deshalb vom Kontrollratsgesetz nicht berührt.

Nach dem Wortlaut des § 1 erfaßt das thüringische Gesetz nur Betriebe, dagegen nicht die Dienststellen der Verwaltung. Dem Sinn nach aber soll das Gesetz allen Arbeitnehmern die in ihm gewährten Rechte einräumen, gleich ob sie in der Wirtschaft oder der Verwaltung tätig sind. Tatsächlich findet es daher auch bei den Dienststellen der Verwaltung Anwendung.

Nach § 2 des thüringischen Gesetzes sind wahlberechtigt alle mindestens 16 Jahre alten Arbeitnehmer, während wählbar alle mindestens 18 Jahre alten Wahlberechtigten, also gleichfalls Arbeitnehmer, sind. Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung gelten auch Lehrlinge und die etwa noch vorhandenen Beamten. In § 1 ist zwar die Rede davon, daß zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts der „Arbeiter und Angestellten“ Betriebsräte zu wählen sind. Dazu ist aber zu berücksichtigen, daß das neue thüringische Recht Beamte nicht kennt (Artikel 5 Ziff. 5 der Verfassung des Landes Thüringen), daß es also im öffentlichen Dienst nur Angestellte gibt und somit „Arbeiter und Angestellte“ die Gesamtheit der Arbeitnehmer ausmachen. Es entspricht daher dem Sinn des Gesetzes, wenn die etwa noch von früher her vorhandenen Beamten gleichfalls als „Arbeitnehmer“ im Sinne des § 2 behandelt werden und damit aktives und passives Wahlrecht nach dem Betriebsrätegesetz haben. Auch diese Regelung dürfte im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz des Kontrollrats stehen. Es ist festzustellen, daß das Kontrollratsgesetz diese Frage offen läßt, indem es die Beamten nicht nennt. Schon diese Tatsache weist darauf hin, daß der Kontrollrat es den deutschen Landesgesetzgebern überlassen wollte, ob sie die Beamten mit in den Kreis der „Arbeiter und Angestellten“ im Sinne des Artikels 1 des Kontrollratsgesetzes einbeziehen wollen oder nicht. Diese Auffassung wird auch dadurch bestätigt, daß in einigen Ländern der amerikanischen Zone entsprechende Regelungen getroffen worden sind. So heißt es beispielsweise in Artikel 37 der hessischen Verfassung: „Angestellte, Arbeiter und Beamte in allen Betrieben und Behörden erhalten unter Mitwirkung der Gewerkschaften gemeinsame Betriebsvertretungen.“ In der bayerischen Betriebsrätewahlordnung von 1947 (Bayerisches GVBl. 1947 S. 33) wird ebenfalls bestimmt, daß als Angestellte auch Beamte und Beamtenanwärter gelten. Auch nach der Betriebsrätewahlordnung für die britische Zone haben Arbeiter, Angestellte und Beamte gemeinsam den Betriebsrat zu wählen (Arb.-Bl. brit. Zone 1947 S. 95).

Als weder wahlberechtigt noch wählbar gelten nach thüringischem Recht Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts, Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit die letzten zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind oder soweit sie Prokura oder Generalvollmacht haben. Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten, selbst aber keine Arbeitnehmer beschäftigen, gelten als Arbeitnehmer, sind also bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen wahlberechtigt und wählbar (§ 3 des thüringischen Gesetzes). Hinzu kommt als zwingend die Vorschrift des Artikels 2 Abs. 2 des Kontrollratsgesetzes, nach der Funktionäre der früheren Deutschen Arbeitsfront oder Mitglieder der NSDAP nicht wählbar sind.

Nach § 4 des thüringischen Gesetzes werden die Mitglieder des Betriebsrates oder der Betriebsobmann in einer Versammlung sämtlicher Wahlberechtigten gewählt. Da in Artikel 3 des Kontrollrats-

gesetzes bestimmt wird, daß die Wahl des Betriebsrates in geheimer Abstimmung zu erfolgen hat, könnte das in § 4 des thüringischen Gesetzes vorgesehene Wahlverfahren nach Inkrafttreten des Kontrollratsgesetzes, ohne gegen dessen Bestimmungen zu verstoßen, nur im Wege der schriftlichen Wahl durchgeführt werden. Da dem praktische Bedenken, besonders bei größeren Betrieben, entgegenstehen, ist davon auszugehen, daß die Betriebsratswahl gemäß Artikel 3 des Kontrollratsgesetzes nicht in einer Versammlung, sondern in geheimer Abstimmung stattzufinden hat. Artikel 5 des Kontrollratsgesetzes bestimmt dazu ergänzend, daß zur Vorbereitung der Wahl ein Ausschuß gebildet werden kann, um Vorschläge über die Zusammensetzung des Betriebsrates und zur Durchführung der Wahl zu machen. Die Bestimmungen des § 5 des thüringischen Gesetzes über die Zusammensetzung des Betriebsrates werden vom Kontrollratsgesetz nicht berührt. Ohne eine entsprechende oder ergänzende Regelung im Kontrollratsgesetz wird im § 6 des thüringischen Gesetzes bestimmt, daß der Vorsitzende des Betriebsrates, der stellvertretende Vorsitzende und der Schriftführer aus der Mitte des Betriebsrates, der sich im übrigen eine Geschäftsordnung zu geben hat, zu wählen sind. Nach § 7 des thüringischen Gesetzes erfolgt die Tätigkeit im Betriebsrat ehrenamtlich. Falls die Mitglieder des Betriebsrates infolge Erfüllen ihrer Dienstpflichten Arbeitszeit versäumen, darf das zu keiner Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung führen. Nach § 8 trägt der Unternehmer die Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrates, dem er zur Durchführung seiner Obliegenheiten die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse nach Maßgabe von Umfang und Beschaffenheit des Betriebes zur Verfügung zu stellen hat. In § 9 wird schließlich bestimmt, daß dann, wenn sich mehrere gleichartige Betriebe eines Unternehmens in Thüringen befinden, ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden kann. Das Kontrollratsgesetz sieht die Bildung solcher Gesamtbetriebsräte nicht ausdrücklich vor, es untersagt sie auch nicht. Über die Berechtigung der Bildung von Gesamtbetriebsräten nach dem Kontrollratsgesetz sind daher Zweifel entstanden. Tatsächlich hat die amerikanische Militärregierung auch in einem Fall die Bildung eines Gesamtbetriebsrates untersagt. Das geschah aber deshalb, weil in diesem Fall die Bildung des Gesamtbetriebsrates automatisch und nicht auf Grund einer Wahl nach demokratischen Grundsätzen erfolgt war. Da mehrere Betriebe eines Unternehmens einen Gesamtbetrieb bilden, bestehen Bedenken gegen die Bildung von Gesamtbetriebsräten für solche Unternehmen auch nach dem Kontrollratsgesetz dann nicht, wenn sie von der Gesamtbelegschaft nach den Bestimmungen des Artikels 3 des Kontrollratsgesetzes gewählt und nicht automatisch aus Mitgliedern der Einzelbetriebsräte gebildet werden (vgl. auch Warnke, Das Betriebsrätegesetz, Die Freie Gewerkschaft, Verlags-G. m. b. H., Berlin, 1947).

Die Aufgaben des Betriebsrates werden im thüringischen Gesetz in den §§ 10 bis 15, im Kontrollratsgesetz in den Artikeln 5 bis 9 im einzelnen umrissen. Als Generalklauseln sind außerdem § 1 des thüringischen Gesetzes und Artikel 1 des Kontrollratsgesetzes zu betrachten. Während das Kontrollratsgesetz den Betriebsrat die Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten zugesteht, geht das thüringische Gesetz weiter und räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht ein. Auch hier steht das weitergehende thüringische Gesetz nicht im Widerspruch zum Gesetz des Kontrollrats, das in Artikel 5 selbst ausdrück-

lich vorsieht, daß anderweitige, also dem Betriebsrat weitergehende Aufgaben zuweisende, gesetzliche Regelungen möglich sind, so daß also die thüringische Bestimmung nicht durch das Kontrollratsgesetz aufgehoben wird.

Über die Gestaltung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates ist in den §§ 10 bis 15 des thüringischen Gesetzes folgendes bestimmt: Der Betriebsrat hat ein Mitwirkungsrecht beim Wiederaufbau des Betriebes, bei der politischen Reinigung der Betriebsleitung, der Umstellung des Betriebes auf Friedensproduktion. Er ist zur Mitarbeit bei der Entwicklung und Steigerung der Produktion und bei der Ermittlung neuer Arbeitsmethoden berechtigt. Zu diesem Zwecke kann er vom Unternehmer vierteljährlich Berichte einfordern. Außerdem hat er ein Mitbestimmungsrecht in allen Personalfragen, weswegen er Auskunft über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge sowie Vorlage der Lohnbücher und der zur Durchführung der Tarifverträge erforderlichen Unterlagen verlangen kann. Auch bei der Durchführung der Tarifverträge, der Festsetzung der Akkorde sowie der Regelung der Arbeitszeit und des Urlaubs hat der Betriebsrat mitzuwirken. Ebenso fällt es in sein Aufgabengebiet, die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften, die Kontrollen der Unfallschutzvorrichtungen sowie die Einhaltung aller sozialen und sanitären Vorschriften zu sichern. Er hat ferner bei der Schaffung und Verwaltung einer sozialen Betriebseinrichtung mitzuarbeiten und ein gutes Einvernehmen des Betriebes und die Wahrung der Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten. Das Gesetz verwendet also hier für die Arbeit des Betriebsrates verschiedene Ausdrücke, wie Mitwirkung, Mitbestimmung, Mitarbeit. Alle diese Ausdrücke sind im Sinne des § 1 als Mitbestimmung auszulegen. Nach dem Willen des Gesetzgebers hat sich der Betriebsrat nicht nur mit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, sondern auch mit Fragen der Betriebsleitung zu befassen. Dabei ist an kaufmännische, rechtliche und allgemeine Fragen zu denken, die den Unternehmer betreffen. Der Gesetzgeber will den Betriebsrat an der Aufstellung der Produktionspläne, der Einordnung des Einzelbetriebes in die Gesamtwirtschaft beteiligen und ihn insbesondere auch bei der gerechten Warenverteilung, der Verhinderung von Kompensations- und Schwarzmarktgeschäften, bei der Preisgestaltung und der Produktionslenkung einschalten. Zu den Aufgaben des Betriebsrates soll es gehören, an der bestmöglichen Versorgung des Volkes mitzuarbeiten. Nach thüringischem Recht sind die Betriebsräte nicht nur Interessenvertreter der Arbeitnehmer, sondern sie haben gemeinsam mit dem Arbeitgeber dem Gemeinwohl zu dienen. Dabei erhebt sich die Frage, was geschieht, wenn in solchen Fragen, in denen dem Betriebsrat gesetzlich ein Mitbestimmungsrecht zusteht, eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nicht herbeigeführt werden kann.

Mit dieser Frage hatte sich vor einiger Zeit auch das Hessische Landesarbeitsgericht zu befassen. Nach eingehender Prüfung aller Gesichtspunkte ist es zu dem Ergebnis gekommen (Urteil vom 11. 3. 1947 — I LA 8/47), daß dann, wenn eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nicht erzielt werden kann, die Entscheidung der Betriebsleitung zunächst durchzuführen ist, da es im Interesse des Betriebes in den meisten Fällen nicht möglich sein wird, die Dinge in der Schwebe zu lassen. Zu diesem Ergebnis führten aber nicht nur praktische Gesichtspunkte, sondern auch die Überlegung, daß die Betriebsleitung unbeschadet der Mitwirkungsbefugnis des Betriebsrates alleinige

allgemeine Vertreterin des Betriebes nach innen und außen sei; denn durch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei wichtigen Entscheidungen werde dem Betrieb nicht etwa eine doppelpolige, aus Betriebsleitung und Betriebsrat bestehende Spitze gegeben. Die dem Unternehmer gegebene Möglichkeit, bei einer Verschiedenheit seiner Ansicht von der des Betriebsrates zunächst seine Meinung verbindlich werden zu lassen, mache das Mitbestimmungsrecht jedoch nicht gegenstandslos. Bei im Zusammenspiel beider Parteien selbst nicht zu lösenden Differenzen und einer sodann sich anschließenden Durchführung seiner Ansicht durch den Unternehmer habe der Betriebsrat die Möglichkeit, eine dritte Stelle außerhalb des Betriebes zur endgültigen Entscheidung in der Sache anzurufen. Je nachdem, ob der Gegenstand der Differenz eine echte Rechtsfrage oder eine Ermessensfrage bilde, werde dies das Arbeitsgericht oder ein Schiedsgericht sein. Die rechtskräftige Entscheidung dieser Stelle sei verbindlich für beide Parteien. Würde also bei einer Differenz zwischen Betriebsrat und Unternehmer von jener dritten Stelle der Ansicht des Betriebsrates beigetreten werden, so wäre der Unternehmer verpflichtet, diese Ansicht sich auch als diejenige der Betriebsleitung zu eigen zu machen. Hinsichtlich der Entscheidung der Spruchstelle sei weiter zu beachten, daß zumindest grundsätzlich ihre Festsetzung rückwirkend von dem Zeitpunkt des Ergehens der Betriebsentscheidung Geltung habe. Habe der Unternehmer seine abweichende Meinung gegenüber dem Betriebsrat durchgesetzt, komme jedoch das Arbeitsgericht oder das Schiedsgericht zu der Auffassung, daß der Ansicht des Betriebsrates beizutreten sei, dann sei die Entscheidung des Unternehmers nicht nur aufzuheben. Die Betriebssituation sei vielmehr darüber hinaus noch so zu stellen, als ob von Anfang an die Stellungnahme des Betriebsrates den Inhalt der Betriebsentscheidung abgegeben hätte. Umgekehrt habe selbstverständlich auch der Betriebsrat seine Opposition gegenüber der Entscheidung des Unternehmers aufzugeben, wenn die Spruchstelle diese letztere Entscheidung billige.

Bei Auftreten nicht zu lösender Differenzen zwischen Betriebsrat und Unternehmer in Ermessensfragen müßten sich die Parteien also in irgendeiner Form über die Bildung des Schiedsgerichtes einigen, wenn anders nicht gegebenenfalls eine vorläufige Durchsetzung der Ansicht des Unternehmers einen dauernden Zustand herbeiführen solle. Das Schiedsgericht wäre etwa in der Weise zu bilden, daß beide Parteien von sich aus je eine gleiche Anzahl von Beisitzern benennen, die ihrerseits einen unparteiischen Vorsitzenden zu wählen hätten.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt zeigt hier einen zweifellos gangbaren Weg zur Lösung einer Frage, die allerdings nur in seltenen Fällen praktische Bedeutung erlangen wird. Grundsätzlich erkennt die Entscheidung die Direktionsbefugnis des Unternehmers als ausschlaggebend an. Sie steht damit in Übereinstimmung mit verschiedenen Befehlen der sowjetischen Besatzungsmacht, die in der letzten Zeit ergangen sind, weswegen sie auch für unsere Zone von Bedeutung ist.

In § 11 wird bestimmt, daß der Betriebsrat der Belegschaft in regelmäßigen Betriebsversammlungen Rechenschaft abzulegen und Gelegenheit zur Stellungnahme zu allen wichtigen Fragen zu geben hat. Gemäß § 12 hat der Betriebsrat mit zwei seiner Mitglieder in Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, Sitz und Stimme im Aufsichtsrat, um dort die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer zu vertreten. Dem steht die Bestimmung des Artikels 6 des Kontrollratsgesetzes gegen-

über, daß Vertreter des Betriebsrates an den Zusammenkünften des aufsichtführenden Organes des Betriebes zu Informationszwecken teilnehmen können. In Artikel 6 enthält das Kontrollratsgesetz aber nicht den Vorbehalt des Artikels 5, daß eine anderweitige gesetzliche Regelung möglich ist. Handelt es sich nun bei den Bestimmungen des § 12 des thüringischen und des Artikels 6 des Kontrollratsgesetzes um einen echten inhaltlichen Widerpruch, auf Grund dessen das thüringische Gesetz insoweit als abgeändert betrachtet werden müßte? Dem Wortlaut nach besteht ein solcher Widerspruch zweifellos. Da der Kontrollrat es aber den Landesgesetzgebern überläßt, über seine eigenen Gesetze hinausgehend Befugnisse zu gewähren, ist nicht anzunehmen, daß er einem Landesgesetzgeber, der in diesem Sonderfall der Befugnisse der Betriebsräte solche weitergehenden Rechte einräumt, diese grundsätzlich zugestandene Befugnis absprechen wollte. Es ist bereits festgestellt worden, daß es zulässig ist, daß der thüringische Gesetzgeber über das Kontrollratsgesetz hinaus den Betriebsräten das Recht der Mitbestimmung eingeräumt hat. Ebenso muß es danach als zulässig betrachtet werden, wenn der thüringische Gesetzgeber den Betriebsräten das Recht der stimmberechtigten Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährt. Wenn der Vorbehalt des Artikels 5 des Kontrollratsgesetzes auch nicht für den Artikel 6 gilt, so muß er zur Auslegung der letztgenannten Bestimmung doch sinngemäß herangezogen werden. Danach ist also festzustellen, daß § 12 des thüringischen Gesetzes auch weiterhin als in Kraft befindlich zu betrachten ist.

Eine besonders wichtige Bestimmung ist in § 10 c des thüringischen Gesetzes und in Artikel 5 b des Kontrollratsgesetzes enthalten. In beiden Gesetzen wird bestimmt, daß der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen über den Erlaß von Betriebsordnungen usw. abschließen kann. Die Betriebsvereinbarungen brauchen sich aber nicht nur auf den Erlaß von Betriebsordnungen zu beschränken. Aus Artikel 6 Abs. 2 und 3 des Kontrollratsgesetzes ist beispielsweise weiter das Recht des Betriebsrates herzuleiten, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Einsicht in die für die Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlichen Unterlagen und über den Inhalt der dem Betriebsrat zu unterbreitenden Berichte zu treffen. Schließlich kann der Unternehmer im Wege der freien Vereinbarung von sich aus den Betriebsräten ein über die Bestimmung des Betriebsrätegesetzes hinausgehendes Mitbestimmungsrecht einräumen.

Betriebsvereinbarungen haben wie Tarifverträge obligatorische und normative Wirkung. Die obligatorische Wirkung schließt zunächst für beide Vertragsteile die Verpflichtung ein, keine gegen den Bestand der Vereinbarung gerichteten Maßnahmen zu ergreifen und Handlungen zu begehen. Normative Wirkung haben die Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen, die sich mit den Arbeitsbedingungen und etwa mit dem Kündigungsschutz zur Vermeidung sozialwidriger Kündigungen befassen. Diese Bestimmungen gehen anderslautenden Regelungen von Einzelarbeitsverträgen vor. Entgegen der bis 1933 herrschenden Ansicht gelten heute Betriebsvereinbarungen als unabdingbar, d. h. von ihnen abweichende Vereinbarungen in Einzelarbeitsverträgen sind dann nicht rechtswirksam, wenn sie den betroffenen Arbeitnehmer gegenüber der in der Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung benachteiligen (vgl. Bühring, Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, Die Freie Gewerkschaft, Verlags-G.m.b.H., Berlin, 1947).

Schließlich ist noch auf die Frage einzugehen, was der Betriebsrat tun kann, wenn er mit dem Arbeitgeber zu keiner Einigung über den

Inhalt der Betriebsvereinbarung kommt und auch durch Mitwirkung des FDGB bei den Verhandlungen (Artikel 7 des Kontrollratsgesetzes sieht eine Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaften ausdrücklich vor) eine solche Einigung nicht erzielt werden konnte. In einem solchen Fall kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vereinbaren, daß der Streitfall dem auf Grund des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 (vgl. unter Ziffer 10) gebildeten zuständigen Schiedsausschuß unterbreitet wird, dessen Schiedsspruch verbindlich ist, wenn beide Parteien sich vorher verpflichtet haben, die Verbindlichkeit anzuerkennen oder wenn beide den Schiedsspruch anerkennen (vgl. Bühring, Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, Die Freie Gewerkschaft, Verlags-G.m.b.H., Berlin, 1947).

Nach § 14 des thüringischen Gesetzes können Betriebsratsmitglieder nur entlassen werden, wenn eine behördliche Betriebsstillegung erfolgt oder wenn sie sich grobe Verstöße gegen die Arbeitsordnung oder die Interessen der Belegschaft haben zuschulden kommen lassen. In den letzten beiden Fällen bedarf die Entlassung der Zustimmung der übrigen Betriebsratsmitglieder. Eine dem entgegenstehende Bestimmung ist im Kontrollratsgesetz nicht enthalten. Im Artikel 9 des Kontrollratsgesetzes wird lediglich bestimmt, daß der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder nicht benachteiligen darf. Darin ist ein gewisser Kündigungsschutz zu erblicken, denn auch eine Kündigung kann eine Benachteiligung sein. Für Thüringen aber gilt die weitergehende Regelung des thüringischen Gesetzes.

Gegenüber dem thüringischen Gesetz ist die Bestimmung des Artikels 10 des Kontrollratsgesetzes, nach der die Behörden der Militärregierung Betriebsräte auflösen können, wenn deren Tätigkeit den Zielen der Besatzungsmächte entgegengerichtet ist oder gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes verstößt, neu. Sie ist zwingend.

3.

Gesetz Nr. 21 des Kontrollrats vom 30. März 1946

Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz

(Reg.-Bl. III S. 43)

Der Kontrollrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Zur Beilegung von Streitigkeiten in Arbeitssachen werden örtliche und Berufungsarbeitsgerichte in ganz Deutschland errichtet.

Artikel 2

Die Arbeitsgerichte sind, unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte, ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes für die folgenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zuständig:

1. Streitigkeiten zwischen Tarifkollektivvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifkollektivverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifkollektivverträgen; ferner Streitigkeiten zwischen tarifkollektivvertragsfähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, sofern es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt.
2. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis, über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeits- oder Lehrvertrags oder aus Verhandlungen über die Eingehung eines

Arbeits- oder Lehrvertrags und aus dessen Nachwirkungen; ferner Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhange stehen. Ausgenommen sind:

a) Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht nur um Ansprüche auf eine Vergütung oder Entschädigung für die Erfindung handelt.

b) Streitigkeiten der nach Artikel 481 des Handelsgesetzbuches zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen.

3. Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen.

4. Streitigkeiten aus Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung.

5. Streitigkeiten bezüglich Auslegung von Vereinbarungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern.

Artikel 3

Die deutschen Arbeitsgerichte unterstehen lediglich zum Zwecke der Verwaltung den deutschen Provinz- oder Landesarbeitsbehörden. Diese Behörden dürfen auf Entscheidungen der Arbeitsgerichte keinerlei Einfluß nehmen und sie weder außer Kraft setzen noch abändern.

Artikel 4

1. Die örtlichen Arbeitsgerichte sind Gerichte ersten Rechtszuges, ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes.

2. Die Berufungsarbeitsgerichte entscheiden als Gerichte zweiten Rechtszuges über die Berufung gegen Entscheidungen der örtlichen Arbeitsgerichte. Diese Entscheidungen unterliegen der Berufung, wenn der Streitwert den von der Provinz- oder Landesarbeitsbehörde festgesetzten Betrag erreicht oder übersteigt, oder wenn das örtliche Arbeitsgericht entscheidet wegen des Vorliegens einer Frage, die ihrem Wesen nach von grundsätzlicher Bedeutung ist, die Berufung gegen sein Urteil zuzulassen, obgleich der Streitwert unter dem festgesetzten Betrag liegt. Das Gericht hat in einem derartigen Falle seine Entscheidung, gegen das Urteil die Berufung zuzulassen, mit Gründen zu versehen.

3. Die Zonenbefehlshaber können in Ermangelung eines deutschen obersten Arbeitsgerichts ein oder mehrere Gerichte höheren Rechtszuges als Gerichte letzten Rechtszuges in Arbeitsstreitigkeiten bestimmen.

Artikel 5

Jedes Arbeitsgericht besteht aus einem Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden und aus Beisitzern. Die Beisitzer werden in gleicher Anzahl aus den Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entnommen. Alle Mitglieder müssen anerkannt demokratische Anschauungen haben.

Artikel 6

1. Bei der Auswahl und Bestellung von Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden von Arbeitsgerichten ist folgendermaßen zu verfahren:

a) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende sollen besondere Befähigung in Arbeitsangelegenheiten haben und auf Grund ihrer früheren Tätigkeit, ihrer Ausbildung oder der Obliegenheiten, die sie in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden ausgeübt haben, fähig sein, richterliche Aufgaben wahrzunehmen. Sie brauchen nicht Berufsrichter zu sein; die Vorsitzenden und stellvertretenden

Vorsitzenden der Berufungsgerichte müssen jedoch entsprechende juristische Befähigung haben.

b) Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber schlagen den Provinz- oder Landesarbeitsbehörden Anwärter für das Amt des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden vor. Diese Vertreter benennen jeder für sich eine solche Anzahl von Anwärtern, die der Zahl der zu besetzenden Stellen entspricht.

c) Die Provinz- oder Landesarbeitsbehörden stellen eine Anwärterliste für die Stellen der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden aus den von den Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingereichten Vorschlagslisten zusammen. Sie können daneben Personen, die nicht von den Vertretern empfohlen sind, als Anwärter vorschlagen. Nach Beratschlagung mit den obengenannten Vertretern reichen dann die Provinz- oder Landesarbeitsbehörden der höchsten Provinz- oder Landesbehörde, zusammen mit den von den Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ursprünglich gemachten Empfehlungen, eine Anwärterliste ein. Die genannte höchste Provinz- oder Landesbehörde nimmt sodann die Berufungen vor.

2. Die deutschen Provinz- oder Landesarbeitsbehörden stellen zwei Beisitzerlisten auf:

a) Die Arbeitnehmerbeisitzerliste wird auf Grund der von den im Gerichtsbezirk bestehenden Gewerkschaften oder ihren Verbänden gemachten Vorschlägen aufgestellt.

b) Die Arbeitgeberbeisitzerliste wird auf Grund der von den Arbeitgebern oder den anerkannten Gerichtsbezirk bestehenden Gerichtsbezirks gemachten Vorschlägen aufgestellt.

Artikel 7

1. Die Amtsdauer des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden eines Arbeitsgerichts beträgt drei Jahre; eine Wiederbestellung ist zulässig.

2. Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende können von der bestellenden Behörde auf Empfehlung einer Disziplinarkammer aus dem Amt entfernt werden. Die Disziplinarkammer setzt sich aus einem Vertreter der bestellenden Behörde als Vorsitzenden und sechs Vorsitzenden von Arbeitsgerichten der betreffenden oder benachbarten Provinzen oder Länder als Beisitzer zusammen.

3. Die Befugnis der Zonenbefehlshaber, Personal von Arbeitsgerichten abzusetzen oder der Absetzung zuzustimmen, bleibt unberührt.

Artikel 8

1. Die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb der Arbeitsgerichte sind von den Ländern oder Provinzen zu tragen und in ihre Haushaltspläne aufzunehmen.

2. Die Kosten eines einzelnen Rechtsstreites sind von den vom Arbeitsgericht namhaft zu machenden Parteien zu tragen.

Artikel 9

Die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird von den betreffenden Zonenbefehlshabern festgesetzt.

Artikel 10

Die Vorschriften des Deutschen Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926, jedoch in seiner ursprünglichen Fassung, sind vorläufig weiter anzuwenden, soweit sie nicht im Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Gesetzes stehen.

Artikel 11

Die Alliierte Kommandantur der Stadt Berlin wird hiermit beauftragt,

geeignete Maßnahmen für die Errichtung von Arbeitsgerichten in Berlin, in Übereinstimmung mit den in diesem Gesetz festgesetzten Grundsätzen, zu treffen.

Artikel 12

Dieses Gesetz betrifft, soweit es nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, Gerichte des ersten und zweiten Rechtszuges.

Durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21: Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz, ist die Tätigkeit der Arbeitsgerichte im gesamten Reichsgebiet wieder in Gang gesetzt worden. In Thüringen hatten die Arbeitsgerichte ihre Tätigkeit bereits früher wieder aufgenommen. Es wird in diesem Zusammenhang auf die Rechtsverordnung über die Arbeitsgerichtsbarkeit in Thüringen vom 18. Oktober 1945 (Ges.-S. S. 60) erinnert, die die Zusammenlegung der Landesarbeitsgerichte in Erfurt und Weimar zu dem neuen Landesarbeitsgericht Erfurt angeordnet hat.

Nach Artikel 1 des Gesetzes Nr. 21 sind die Arbeitsgerichte für die Beilegung aller Streitigkeiten in Arbeitssachen zuständig. Die Arbeitsgerichte gliedern sich in solche erster Instanz und in Berufungsarbeitsgerichte (Landesarbeitsgerichte).

Nach Artikel 2 gehören zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte:

1. Streitigkeiten, die sich aus Tarif-Kollektivverträgen ergeben,
2. Streitigkeiten aus Arbeits- oder Lehrverhältnissen mit Ausnahme von:
   a) Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet,
   b) Streitigkeiten aus Arbeitsverträgen solcher Personen, die zu einer Schiffsbesatzung gehören.
3. Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und unerlaubten Handlungen, falls diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis in Zusammenhang stehen,
4. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Unfall-Verhütung,
5. Streitigkeiten bezüglich Auslegung von Vereinbarungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern (vgl. oben § 10 c des thüringischen Betriebsrätegesetzes und Artikel 5 b des Betriebsrätegesetzes des Kontrollrates).

In Artikel 3 wird angeordnet, daß die Arbeitsgerichte den Landesarbeitsbehörden, in Thüringen also dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge, unterstehen. Die Arbeitsgerichte sind jedoch in ihren Entscheidungen unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

Nach Artikel 4 entscheiden die Berufungsgerichte über Berufungen gegen Entscheidungen der örtlichen Arbeitsgerichte. Die erstinstanzlichen Entscheidungen sind gemäß § 64 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 (RGBl. I S. 507), das nach Artikel 10 des vorliegenden Gesetzes vorläufig weiter anzuwenden ist, berufungsfähig, wenn der Wert des Streitgegenstandes den Betrag von DM 300,— übersteigt, oder wenn nach der Entscheidung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichtes wegen der grundsätzlichen Bedeutung der strittigen Frage die Berufung zulässig sein soll, auch wenn der Streitwert niedriger als DM 300,— ist.

Da das frühere Reichsarbeitsgericht seine Tätigkeit bisher nicht wieder aufgenommen hat, ordnet der Kontrollrat in Artikel 4 Absatz 3

des Gesetzes Nr. 21 im Interesse der Vereinheitlichung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung an, daß die Zonenbefehlshaber in Ermangelung eines deutschen obersten Arbeitsgerichts ein oder mehrere Gerichte zweiter Instanz als Gerichte letzten Rechtszuges in Arbeitsstreitigkeiten bestimmen können.

In den Artikeln 5 bis 8 wird die Zusammensetzung der Arbeitsgerichte sowie die Frage der Kostentragung geregelt. Nach Artikel 5 besteht jedes Arbeitsgericht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, die gleichmäßig aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entnommen werden müssen. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende sollen besondere Befähigung in Arbeitsangelegenheiten haben und auf Grund ihrer früheren Tätigkeit, ihrer Ausbildung oder der Obliegenheiten, die sie in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden ausgeübt haben, befähigt sein, richterliche Aufgaben auszuüben. Sie brauchen aber nicht Berufsrichter zu sein. Dagegen müssen die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Berufungsarbeitsgerichte die Befähigung zur Bekleidung des Richteramtes haben.

Nach Artikel 7 beträgt die Amtsdauer des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden drei Jahre, eine Wiederbestellung ist zulässig. Während der Dauer der Dienstzeit können sie auf Empfehlung einer Disziplinarkammer oder auf Anordnung des Zonenbefehlshabers aus dem Amt entfernt werden.

Die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb der Arbeitsgerichte sind von den Ländern zu tragen. Die Kosten der einzelnen Rechtsstreite gehen nach Maßgabe der gefällten Urteile zu Lasten der Parteien.

Nach Artikel 10 des Gesetzes ist das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926 (RGBl. I S. 507) in seiner ursprünglichen Fassung weiter anzuwenden. Für das Verfahren vor den Arbeitsgerichten finden also die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, soweit nicht im Kontrollratsgesetz etwas anderes bestimmt ist. Dazu ist zunächst zu bemerken, daß vor den Arbeitsgerichten nicht nur natürliche Personen, sondern auch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern parteifähig sind (§ 10). Gemäß § 11 sind vor den Arbeitsgerichten erster Instanz Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Parteivertreter ausgeschlossen. Zugelassen sind jedoch Mitglieder und Angestellte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, insbesondere also Mitglieder und Angestellte des FDGB. Vor den Landesarbeitsgerichten müssen die Parteien sich durch Mitglieder oder Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, sofern die Parteien einer solchen Vereinigung angehören, oder durch zugelassene Rechtsanwälte vertreten lassen. Im Gegensatz zu den Arbeitsgerichten erster Instanz besteht also vor den Berufungsarbeitsgerichten Vertretungszwang.

Für das arbeitsgerichtliche Verfahren selbst gelten gemäß § 46 des Arbeitsgerichtsgesetzes die Verfahrensvorschriften der Zivilprozeßordnung. Klagen sind gemäß § 47 bei dem Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift anzubringen. Sie gelten jedoch erst mit der Zustellung an den Beklagten als erhoben. Die Verhandlungen vor den Arbeitsgerichten finden nach § 52 öffentlich statt. Nach § 59 kann eine Partei, gegen die ein Versäumnisurteil ergangen ist, binnen einer Notfrist von drei Tagen nach dessen Zustellung Einspruch gegen dieses Urteil einlegen. Der Einspruch ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift der

Geschäftsstelle einzulegen. Nach § 62 sind Urteile, gegen die der Einspruch oder die Berufung zulässig ist, vorläufig vollstreckbar. Das Arbeitsgericht kann jedoch die vorläufige Vollstreckbarkeit ausschließen, wenn der Beklagte glaubhaft macht, daß die Vollstreckung ihm einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde. Auf die Vollstreckung finden im übrigen die Bestimmungen der Zivilprozeßordnung Anwendung.

Gegen Urteile erster Instanz, die nach § 64 berufungsfähig sind oder gegen die die Berufung urteilsmäßig zugelassen ist, kann gemäß § 66 innerhalb einer Frist von zwei Wochen Berufung eingelegt werden. Die Berufung ist nach weiteren zwei Wochen zu begründen. Etwaige neue Tatsachen und Beweismittel sind vom Berufungskläger spätestens in der Berufungsbegründung vom Berufungsbeklagten spätestens in der ersten mündlichen Verhandlung vorzubringen (§ 67). Im übrigen finden auch auf das Berufungsverfahren die entsprechenden Bestimmungen der Zivilprozeßordnung Anwendung.

4.

Direktive Nr. 14 des Kontrollrats vom 12. Oktober 1945

Grundsätze für die Bestimmungen betreffs der Arbeitslöhne

(Amtsblatt des Kontrollrats Nr. 3 S. 40)

1. Während der Dauer der Besatzung wird Deutschland als ein einheitliches Wirtschaftsgebiet behandelt werden. Zu diesem Zwecke wird ein gemeinschaftliches Verfahren in Fragen, die sich auf Löhne, Preise und Zuteilung lebenswichtiger Verbrauchsmittel beziehen, eingeführt werden.

2. Die Militärregierung wird Anweisungen an die deutschen Behörden erlassen, die bestehenden Aufsichtsmaßregeln für Arbeitslöhne weiterbestehen zu lassen. Die Aufsicht wird von den dazu bezeichneten deutschen Arbeitsämtern im Sinne dieser Direktive ausgeübt.

3. Zur Durchführung dieser Grundsätze werden die bestehenden Lohnsätze, einschließlich derer für Stückarbeit und Überstunden, sowie alle Sonderzulagen auf ihrer gegenwärtigen Höhe erhalten und angewandt, soweit diese Direktive nichts anderes bestimmt:

a) Es darf bei der Anwendung der Lohnsätze für Gruppen oder Einzelpersonen kein Unterschied aus rassischen oder religiösen Gründen oder auf Grund von politischer Gesinnung oder von Zugehörigkeit zu einer politischen Partei gemacht werden.

b) Die Auszahlung von Prämien und sonstigen Vergütungen für Kriegsrisikos wird eingestellt.

c) Die Einführung neuer Lohnsätze ist zulässig, wenn wegen einer Änderung in einem Fertigfabrikat oder in den zu seiner Herstellung gebrauchten Rohstoffen oder aus ähnlichen Gründen ein solches Verfahren zweckmäßig erscheint. Die neuen Lohnsätze sind soweit wie möglich den bestehenden Lohnsätzen für gleichartige Arbeit anzupassen. Der ehemalige normale Verdienst der in Frage kommenden Arbeiter soll auch berücksichtigt werden.

d) Stundenlöhne müssen der tatsächlich bei der Arbeit aufgewendeten Zeit entsprechen.

4. Gewerkschaften dürfen mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden Verhandlungen über die Änderung der Lohnsätze anknüpfen, soweit es die oben erwähnten Grundsätze zulassen. Es dürfen jedoch

keine Änderungen in den Lohnsätzen ohne Genehmigung der deutschen Arbeitsämter vorgenommen werden.

5. Nach der Errichtung von repräsentativen und freien Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden werden die deutschen Behörden angewiesen, Körperschaften mit beratender Stimme zur Bearbeitung von Lohnfragen ins Leben zu rufen.

6. Die Verfügungen der deutschen Arbeitsämter in ihrer Eigenschaft als Aufsichtsstellen für Arbeitslöhne können von der Militärregierung überprüft, widerrufen oder abgeändert werden. Diese wird immer verlangen, daß die Verfügungen mit dieser Direktive und den anderen Anweisungen der Alliierten im Einklang stehen.

7. Die deutschen Behörden werden auf Anforderung der Militärregierung das Verhältnis der Lohnsätze in den verschiedenen Gegenden und Industrien überprüfen und den Alliierten Behörden Empfehlungen über erwünschte Lohnänderungen, die sich aus Bevölkerungsverschiebungen und dem Übergang zu einer Friedenswirtschaft ergeben, zukommen lassen.

Nach Rücksprache mit den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden die deutschen Behörden Empfehlungen über die Vereinfachung des deutschen Lohnwesens unterbreiten.

8. Die Einführung neuer Arbeitslohnsätze darf den durchschnittlichen Lohnsatz nicht erhöhen.

5.

Befehl Nr. 180 der SMAD vom 22. Dezember 1945.

Betr.: Durchführung einer einheitlichen Lohnpolitik

Zwecks Durchführung einer einheitlichen Politik auf dem Gebiete der Lohn- und Gehaltszahlung für Arbeiter und Angestellte bei den Behörden und Unternehmungen in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands

befehle ich:

1. Den Präsidenten der Provinzen und Bundesländer sowie dem Präsidenten der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands (Gundelach), eine Kontrolle der Löhne und Gehälter einzuführen, wobei folgendes zu beachten ist:

a) alle vor dem 1. Mai 1945 geltenden Lohnsätze, einschl. der Akkord- und Überstundenlöhne, sowie alle zur Anspornung eingeführten Lohnsysteme bleiben bestehen,

b) alle Ausnahmebestimmungen betr. Rasse, Nationalität, Religion, politischer Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer antifaschistischen Organisation sind aufgehoben und kommen bei der Anwendung von Lohnsätzen für irgendwelche Personen nicht mehr in Frage,

c) Prämien und andere Vergütungen, die auf dem Kriegsrisiko bestehen, werden nicht mehr gezahlt,

d) die Festsetzung neuer Lohnsätze ist zugelassen, wenn die früher geltend gewesenen Sätze nicht mehr den auszuführenden Arbeiten infolge Veränderungen in der Produktion, Verwendung eines anderen Materials im Betrieb oder aus anderen ähnlichen Gründen entsprechen. Die neuen Sätze müssen an die im allgemeinen für gleiche Arbeiten gezahlten Lohnsätze angelehnt werden, unter Berücksichtigung des früheren Verdienstes der Arbeiter, deren Lohnsätze einer Änderung unterliegen,

e) die Zahlung von Stundenlöhnen muß den tatsächlich im Betrieb geleisteten Arbeitsstunden entsprechen,

f) Abschlüsse von Tarifverträgen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern, betr. Regelung von Löhnen entsprechend § 1, Punkt a—e dieses Befehls, sind zugelassen. Durch diese Regelung der Löhne darf aber der Durchschnitt nicht erhöht werden,

g) ohne Genehmigung der Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge bei den Landes- und Provinzialverwaltungen dürfen keinerlei Veränderungen oder Regelungen der Löhne vorgenommen werden.

2. Jede selbständige Änderung der Lohn- und Gehaltssätze, die vor dem Erlaß dieses Befehls erfolgt ist und eine Erhöhung der Löhne bzw. Gehälter bei den Behörden und Unternehmungen zur Folge hatte, ist ungültig.

3. Die Kontrolle für die Durchführung dieses Befehls wird der Abteilung Arbeitskraft bei der SMA (Herrn Remisow) und den Leitern der SMA in den Provinzen übertragen.

6.

Befehl Nr. 253 der SMAD
vom 17. August 1946:

Über gleiche Entlohnung der Frauen, der jugendlichen Arbeiter und der erwachsenen Männer für gleiche Arbeit

(Reg.-Bl. III S. 83)

Zum Zwecke der Beseitigung des Unterschiedes in der Entlohnung nach Geschlecht und Alter und gleichfalls zur Schaffung günstigerer Bedingungen bei der Verwendung der Arbeitskraft der Frauen und Jugendlichen in der Industrie, im Transportwesen, im Handel, in der Landwirtschaft und in Behörden befehle ich:

1. Gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit der Arbeiter und Angestellten, unabhängig vom Geschlecht und Alter, ist festzusetzen.

2. Die entsprechenden Vorschriften der deutschen Gesetze und die Tarifbestimmungen aufzuheben, die einen Unterschied in der Entlohnung bei gleicher Arbeit nach Geschlecht und Alter der Arbeitenden vorsehen.

3. Die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge hat die notwendigen Abänderungen, die sich aus diesem Befehl ergeben, in den bestehenden Tarifbestimmungen und Verträgen vorzunehmen.

4. Der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge, gemeinsam mit den Organen der Gesundheitsbehörden und den Freien Deutschen Gewerkschaften innerhalb von zwei Monaten das Verzeichnis der Berufe zu überprüfen, nach welchem die Zulässigkeit der Frauenarbeit aus verschiedenen Gründen entweder beschränkt oder verboten war und diejenigen Berufe zusammenzustellen, die für die Frauen unbedingt gesundheitsschädlich sind.

5. Die Kontrolle über die Ausführung dieses Befehls der Abteilung „Die Arbeitskraft" der SMA in Deutschland aufzuerlegen.

7.

Befehl Nr. 61 der SMAD vom 14. März 1947:

Betr. Erlaubnis, Kollektivverträge in den Betrieben und bei den Behörden in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands abzuschließen

(Reg.-Bl. III S. 27)

Zwecks Aufhebung der zur Zeit in einer Reihe von Wirtschaftszweigen noch gültigen, insbesondere von den Nazibehörden einseitig erlassenen Tarifordnungen befehle ich:

1. Die Freien Deutschen Gewerkschaften zu ermächtigen, Kollektivverträge mit den Unternehmern oder ihren Vereinigungen in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands abzuschließen.

2. Die Kollektivverträge können alle die Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern einerseits und den Arbeitern und Angestellten andererseits betreffenden Fragen, die Arbeitsbedingungen, die Löhne, ferner auch die in den bestehenden Tarifen enthaltenen sonstigen Bestimmungen regeln. Die Kollektivverträge dürfen nicht im' Widerspruch zu den Befehlen des Obersten Chefs der Sowjetischen Militärverwaltung in Deutschland über Regelung der Arbeitszeit, der Löhne und der Arbeitsverhältnisse stehen.

3. Die Kollektivverträge können folgende Bestimmungen enthalten:

a) Klassifizierung der Arbeitnehmer nach Beruf und Qualifikation für die Anwendung der Lohnsätze,
b) Grundlohn und alle Arten Zuschläge,
c) Lohnarten (Akkord- und Zeitlohn),
d) Arbeitszeit, Nachtarbeit, regelmäßige Ruhetage, Urlaub,
e) Arbeitsschutz, Unfallverhütung und sanitäre Vorschriften,
f) technische Fortbildung und Steigerung der Qualifikation,
g) Vorschriften über Einstellung und Entlassung,
h) Bestimmungen über Regelung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.

4. Alle wesentlichen Bestimmungen in den Entwürfen der Kollektivverträge für die einzelnen Wirtschaftszweige werden von der Abteilung „Arbeitskraft" der SMA in Deutschland nach gemeinsamer Vorlage durch die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge und die zuständige deutsche Wirtschaftsverwaltung überprüft und genehmigt.

5. Die Tarifverträge werden zwischen den Freien Deutschen Gewerkschaften und den Betriebsverwaltungen oder ihren Vereinigungen abgeschlossen. Für die nach der Zahl der Beschäftigten kleinen und mittleren Betriebe können die Tarifverträge von den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern entsprechend ihren Satzungen abgeschlossen werden.

6. Für die Regelung von Streitigkeiten, die während der Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien entstehen, werden bei den deutschen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge Schlichtungskommissionen gebildet, die sich aus einem Vertreter der deutschen Landes- und Provinzialämter für Arbeit und Sozialfürsorge als Vorsitzender und aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Unternehmer und der Gewerkschaft als Beisitzer entsprechend dem Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. August 1946 zusammensetzen.

7. Ohne Genehmigung der deutschen Organe für Arbeit und Sozialfürsorge in den Ländern und

Provinzen können keinerlei Änderungen der Löhne vorgenommen werden.

8. Die Kollektivverträge treten in Kraft nach ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien und Registrierung bei den Landes- bzw. Provinzialämtern für Arbeit.

9. Die Abteilung „Arbeitskraft" der SMA in Deutschland hat die Durchführung dieses Befehls zu kontrollieren.

Die Direktive Nr. 14 des Kontrollrats vom 12. Oktober 1945, der Befehl Nr. 180 der SMAD vom 22. Dezember 1945, der Befehl Nr. 253 der SMAD vom 17. August 1946 und der Befehl Nr. 61 der SMAD vom 14. März 1947 befassen sich mit der Lohnpolitik und dem Tarifvertragswesen. Dazu ist darauf hinzuweisen, daß der thüringische Landesgesetzgeber sich mit den gleichen Fragen bereits in der vorläufigen Tarifvertragsverordnung für Thüringen vom 23. Juli 1945 befaßt hat. Diese Verordnung ist inzwischen als ungültig zu betrachten.

In der Direktive Nr. 14 wird ausdrücklich bestimmt, daß die bestehenden Lohn- und Gehaltssätze auf dem am 12. Oktober 1945 bestehenden Niveau zu erhalten sind. Das Verfahren zur Abänderung der Lohnsätze aus zwingenden Gründen wird besonders geregelt. Den Gewerkschaften wird die Genehmigung erteilt, mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden Verhandlungen über die Änderung von Lohnsätzen in dem in der Direktive für zulässig erklärten Rahmen zu führen. Bezüglich der Ostzone ist dazu festzustellen, daß Arbeitgeberverbände nicht bestehen. Die Direktive verkündet also einen grundsätzlichen Lohnstop, denn es wird ausdrücklich bestimmt, daß die Einführung neuer Arbeitslohnsätze den durchschnittlichen Lohnsatz nicht erhöhen dürfe.

Der Befehl Nr. 180 der SMAD gibt die erforderlichen Ausführungsanweisungen zur Direktive Nr. 14, von der er inhaltlich nicht abweicht, für die sowjetische Besatzungszone Deutschlands.

Von entscheidender Bedeutung ist der Befehl Nr. 253 der SMAD vom 17. August 1946. In ihm ist der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" zum verbindlichen Gesetz erhoben worden. Durch den Befehl werden allen Arbeitnehmern unabhängig von Alter und Geschlecht für gleiche Arbeitsleistungen gleiche Löhne gewährleistet. Der Soziallohn wird durch den Leistungslohn ersetzt. Ausdrücklich wird festgestellt, daß alle dem Befehl entgegenstehenden deutschen Gesetze und Tarifbestimmungen aufzuheben sind. Die Deutsche Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge wird beauftragt, die bestehenden Tarifverträge entsprechend zu ändern. Mit diesem Befehl ist eine alte gewerkschaftliche Forderung erfüllt worden.

In einer Ausführungsanweisung der Abteilung Arbeitskraft der SMAD vom 27. November 1946 wird angeordnet, daß über alle Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Anwendung des Befehls Nr. 253 ergeben, paritätische Schiedsausschüsse und, soweit es dort zu einer Einigung nicht kommt, die Arbeitsgerichte zu entscheiden haben.

Durch den Befehl Nr. 61 der SMAD vom 14. März 1947 wird die Möglichkeit zum Abschluß von Tarifverträgen gegeben. Neben dem Arbeitsgerichtsgesetz des Kontrollrats (vgl. unter Ziff. 3), dem Betriebsrätegesetz (vgl. unter Ziff. 1 und 2) und dem Gesetz Nr. 35 des Kontrollrats (vgl. unter Ziff. 10) stellt der Befehl Nr. 61 das vierte Grundgesetz dar, das nach dem Zusammenbruch zur Neuordnung unseres Arbeitsrechts erlassen worden ist.

In dem Befehl werden die Freien Deutschen Gewerkschaften ermächtigt, Kollektiv-Verträge mit den Unternehmern oder ihren Vereinigungen in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands abzuschließen. Unter „Vereinigungen“ sind aber nicht Arbeitgeberverbände, die, wie bereits gesagt, in der Ostzone nicht mehr bestehen, zu verstehen, sondern lediglich die Vereinigungen der Unternehmen oder Betriebsverwaltungen, die wirtschaftlich voneinander abhängig sind oder deren Leitung sich in einer Hand befindet. Für kleine und mittlere Betriebe können die Tarifverträge von den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern entsprechend ihren Satzungen abgeschlossen werden. Die Einschaltung der Kammern als Vertragspartei ist lediglich ein Ausweg, aber keine wirklich befriedigende Lösung. Die Kammern sind nämlich nicht etwa Arbeitgebervertretungen, sondern Vertreterinnen der Gesamtwirtschaft, was schon darin zum Ausdruck kommt, daß in ihren Vorständen in gleicher Anzahl Vertreter der Wirtschaft, des FDGB und der Behörden vertreten sind. Auf „Unternehmerseite“ werden die Tarifverträge also nicht von Unternehmervertretungen abgeschlossen. Das ist rein rechtlich gesehen zweifellos ein Mangel, demzufolge es sich bei den abgeschlossenen Tarifverträgen nicht um „echte“ Verträge zwischen beiden Vertragsparteien, Unternehmern und Arbeitnehmern, handelt. Inhalt der Kollektiv-Verträge können alle die Arbeitsverhältnisse betreffenden Fragen, die Arbeitsbedingungen, Löhne und sonstige in den Tarifen enthaltenen Bestimmungen sein. Einschränkend wird lediglich bestimmt, daß die abzuschließenden Verträge nicht gegen SMAD-Befehle über Regelung der Arbeitszeit, der Löhne und der Arbeitsverhältnisse verstoßen dürfen. Die zwischen den Parteien vereinbarten Kollektivverträge bedürfen der Genehmigung der SMAD, sie werden rechtswirksam mit der Registrierung bei den zuständigen Länderministerien, in Thüringen dem Ministerium für Arbeit und Sozialwesen.

Bezüglich des persönlichen Geltungsbereichs der Tarifverträge ist festzustellen, daß sie abweichend von der Regelung der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 (RGBl. I S. 1456) allgemeinverbindlich sind und nicht etwa nur den der betreffenden Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer schützen. In § 2 der Tarifvertragsverordnung von 1918 war bereits die Möglichkeit vorgesehen, Tarifverträge im Falle ihrer überwiegenden Bedeutung durch staatlichen Hoheitsakt für allgemeinverbindlich zu erklären. Der Gesetzgeber ging dabei von der Überlegung aus, daß der einzelne, der nicht einer der Tarifvertragsparteien angehört, nicht in der Lage sein soll, die durch das Kollektivabkommen geschaffene soziale Ordnung zu stören.

Nach heutiger Ansicht ist davon auszugehen, daß der Abschluß von Tarifverträgen durch die Gewerkschaft zum Ausgleich der stärkeren wirtschaftlichen Machtposition des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer erfolgt, indem nicht mehr der einzelne Arbeiter und Angestellte dem Arbeitgeber als Vertragspartner gegenüber tritt, sondern die Gewerkschaft als Koalition der Arbeitnehmer. Diese von der Gewerkschaft vereinbarte Tarifregelung würde ihren Sinn verlieren, wenn man dem Arbeitgeber das Recht einräumen würde, von den Bedingungen des Tarifvertrages zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Einzelarbeitsverträge mit nicht der Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmern zu schließen. In der Genehmigung und Inkraftsetzung von der Gewerkschaft abgeschlossener Tarifverträge durch die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge bzw. die zuständigen Behörden der Länder ist daher zugleich eine Verbindlich-

keitserklärung im Sinne des § 2 der Tarifvertragsverordnung von 1918 zu erblicken. Auch hinsichtlich von Arbeitnehmern, die nicht der Gewerkschaft angehören, darf also von den Bestimmungen genehmigter Tarifverträge nur zu deren Gunsten abgewichen werden. Es ist demnach davon auszugehen, daß die Gewerkschaften bei Tarifvertragsverhandlungen die Gesamtheit aller davon berührten Arbeitnehmer und nicht nur die eigenen Mitglieder vertreten.

Zur Regelung von Streitigkeiten, die während der Verhandlungen über Kollektivverträge entstehen, werden bei den Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge Schlichtungsausschüsse gebildet, für die die Bestimmungen des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 (vgl. unter Ziffer 10) anzuwenden sind.

8.

Direktive Nr. 26 des Kontrollrats vom 26. Januar 1946:

Regelung der Arbeitszeit

(Amtsblatt des Kontrollrats Nr. 5 S. 115)

Der Kontrollrat ordnet hiermit an:

1. Die deutschen Behörden werden sofort die Einführung des regelmäßigen Achtstunden-Arbeitstages oder der regelmäßigen 48-Stunden-Arbeitswoche für alle Arbeitnehmer in Angriff nehmen.

2. Ausnahmen von dieser regelmäßigen Arbeitszeit sind in der Landwirtschaft zulässig, ferner bei anderen Arbeiten, wie schweren, gefährlichen oder zeitweise aussetzenden Arbeiten, deren Eigenart die Einhaltung der regelmäßigen Arbeitszeit ungeeignet macht. Derartige Ausnahmen können von den zuständigen deutschen Behörden genehmigt werden, jedoch kann die Militärregierung ihre Zustimmung hierzu verweigern.

3. Die Militärregierung kann für Industriezweige, Unternehmen oder Fabriken — im Interesse einer erhöhten Produktion, einer Verringerung der Arbeitslosigkeit oder der Förderung irgendeines anderen Besetzungszieles — Arbeitszeiten festsetzen, die von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichen.

4. Bei der Durchführung dieser Direktive oder von Regelungen, die im Zusammenhang hiermit über die Arbeitszeit erlassen werden, dürfen Personen oder Personengruppen wegen ihrer Rasse, ihres Glaubens, ihrer politischen Zugehörigkeit oder Anschauungen keinerlei Benachteiligungen erleiden.

5. Arbeitszeiten, die über die in Ziffer 1 festgesetzte regelmäßige oder gemäß den in Ziffern 2 und 3 enthaltenen Regeln für zulässig erklärte Arbeitszeit hinausgehen, sind entsprechend den in Artikel 3 der Kontrollrats-Direktive Nr. 14 niedergelegten richtunggebenden Bestimmungen nach Überstundensätzen zu vergüten.

6. Alle bestehenden Gesetze, Verordnungen und Verfügungen, die nicht in Widerspruch zu dieser Direktive stehen, bleiben in Kraft.

7. Die zuständigen deutschen Behörden sind für die Durchführung dieser Direktive verantwortlich.

8. Gewerkschaften und andere anerkannte Arbeitnehmervertretungen können mit den Arbeitgebern oder etwa bestehenden Arbeitgeberverbänden über die Angleichung der Arbeitszeit an die nach den obigen richtunggebenden Bestimmungen zugelassenen Arbeitszeiten verhandeln. Änderungen der Arbeitszeiten bedürfen jedoch der

Zustimmung der zuständigen deutschen Behörden.

9. Die zuständigen deutschen Behörden bilden aus Vertretern der freien Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die zur Zeit bestehen oder späterhin gegründet werden, beratende Körperschaften, die bei der Festsetzung von Arbeitszeiten ratgebend mitwirken.

10. Sondergesetze und -vorschriften, nach denen Mitgliedern irgendeiner nationalsozialistischen militaristischen Gruppe oder Organisation Freizeiten, Urlaub oder andere Vergünstigungen gewährt wurden oder welche besondere nationalsozialistische Feiertage vorsehen, werden hiermit außer Kraft gesetzt.

9.

Gesetz Nr. 32 des Kontrollrats vom 10. Juli 1946:

Beschäftigung von Frauen bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten

(Amtsblatt des Kontrollrats Nr. 9 S. 166)

In Anbetracht des Mangels an tauglichen männlichen Arbeitskräften in gewissen Teilen Deutschlands erläßt der Kontrollrat das folgende Gesetz:

Artikel 1

Die zuständigen deutschen Behörden dürfen weibliche Arbeitskräfte bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten einschließlich Aufräumungsarbeiten beschäftigen beziehungsweise ihre Beschäftigung genehmigen.

Artikel 2

Die Bestimmungen der Verordnung vom 30. April 1938 über die Arbeitszeit (Arbeitszeitordnung) (RGBl. 1938 I, 447) und alle sonstigen gesetzlichen Bestimmungen, die im Widerspruch zu diesem Gesetz stehen, werden hiermit aufgehoben oder im Sinne dieses Gesetzes abgeändert.

Artikel 3

Dieses Gesetz tritt mit dem Tage seiner Verkündung in Kraft.

Mit der Direktive Nr. 26 des Kontrollrats vom 26. Januar 1946 werden die deutschen Behörden beauftragt, den Achtstundentag bzw. die Achtundvierzigstundenwoche für alle Werktätigen als Norm einzuführen.

Diese Arbeitszeitanordnung gilt nach dem klaren Wortlaut der Direktive für sämtliche Arbeitnehmer im gesamten Reichsgebiet. Ausnahmen von dieser regelmäßigen Arbeitszeit sind nach den Ziffern 2 und 3 der Direktive in der Landwirtschaft und bei Arbeiten, die besonders schwer oder gesundheitsgefährdend sind, oder schließlich bei Arbeiten, die nur zeitweilig vorgenommen werden und deren Eigenart damit die Einhaltung der Normalarbeitszeit unmöglich macht, zulässig. Die Militärregierungen können für einzelne Industriezweige im Interesse einer Produktionserhöhung, zum Zwecke der Verminderung der Arbeitslosigkeit oder zur Förderung von Zielen der Besatzungsmacht abweichende Arbeitszeiten festsetzen. Von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitsregelungen sind entsprechend den Bestimmungen der Direktive Nr. 14 des Kontrollrats (vgl. oben Ziffer 4) besonders zu vergüten.

In Ziffer 6 der Direktive wird ausdrücklich festgestellt, daß die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit in Kraft

bleiben, soweit sie nicht mit der Direktive in Widerspruch stehen. Danach behält die Arbeitszeitverordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447) weiterhin Gültigkeit.

Nach Ziffer 8 der Direktive können Gewerkschaften oder andere anerkannte Arbeitnehmervertretungen mit den Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbände über die Angleichung der Arbeitszeit an die Bestimmungen der Direktive verhandeln. Änderungen der bestehenden Arbeitszeit müssen jedoch von den zuständigen deutschen Behörden genehmigt werden. Bei den deutschen Behörden sind gemäß Ziffer 9 zu diesem Zweck beratende Körperschaften aus Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgebervertretern zu errichten.

Alle gesetzlichen Sonderbegünstigungen für Mitglieder nationalsozialistischer oder militärischer Organisationen oder zugunsten nationalsozialistischer Feiertage werden aufgehoben.

Nach dem Gesetz Nr. 32 des Kontrollrats vom 10. Juli 1946 ist es gestattet, Frauen bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten einzusetzen. Dieser Einsatz muß von den zuständigen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge genehmigt werden. Die entgegenstehende Bestimmung des § 16 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 wird durch dieses Gesetz aufgehoben.

Die durch die Direktive Nr. 26 des Kontrollrats in ihrer Gültigkeit erneut bestätigte Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 enthält genaue Bestimmungen nicht nur über die Regelung der Arbeitszeit, sondern auch über den Personenkreis, der der Arbeitszeitordnung unterliegt.

Nach § 1 erstreckt sich die Arbeitszeitordnung auf die Tätigkeit aller Arbeitnehmer über achtzehn Jahre mit Ausnahme der Landwirtschaft, des Garten- und Weinbaues, der Imkerei, der Forstwirtschaft, der Jagd, Tierzucht und der land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art, wenn die beiden letztgenannten nur für den eigenen Bedarf arbeiten. Ebenso sind ausgenommen die Fischerei, die Seeschiffahrt und die Luftfahrt mit Ausnahme der dazugehörigen Land- und Bodenbetriebe. In der Binnenschiffahrt und Flößerei gilt die Arbeitszeitordnung dagegen auch für Jugendliche.

In den unter die Arbeitszeit fallenden Wirtschaftsbetrieben erstrecken sich ihre Bestimmungen nicht auf Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens, sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens zwanzig Arbeitnehmern sind, oder deren Arbeitsverdienst DM 3200,— jährlich übersteigt, sowie pharmazeutisch vorgebildete Arbeitnehmer in Apotheken.

Für gewisse Gewerbezweige und Berufsgruppen gelten außerdem Sonderregelungen, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll.

In § 2 wird der Begriff der Arbeitszeit festgestellt. Danach ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Im Steinkohlenbergbau gilt als Arbeitszeit die Schichtzeit vom Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn bei der Ausfahrt. Arbeitszeit ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder an anderer Stelle außerhalb des Betriebes tätig ist.

Gemäß § 4 kann die Arbeitszeit, wenn sie an einzelnen Werktagen regelmäßig verkürzt worden ist, in entsprechendem Umfang auf die übrigen Werktage der gleichen, der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche verteilt werden. Das gleiche gilt für den Ausfall von Arbeitszeit infolge von Betriebsfeiern, Volksfesten und öffent-

lichen Veranstaltungen. In keinem dieser Fälle darf die Arbeitszeit jedoch täglich zehn Stunden überschreiten.

Nach § 5 ist eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit um zwei Stunden, jedoch höchstens bis zu zehn Stunden, bei Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, wenn sie in der regelmäßigen Arbeitszeit nicht durchgeführt werden können, und bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes abhängt, statthaft.

Beim Zuendebedienen der Kundschaft einschließlich der dazugehörenden Aufräumungsarbeiten ist eine Verlängerung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch gleichfalls bis zu höchstens zehn Stunden täglich, erlaubt.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit über zehn Stunden täglich ist mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde statthaft, wenn eine Vertretung des betroffenen Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, betriebsfremde Personen für die Durchführung der Arbeiten heranzuziehen.

In § 6 wird bestimmt, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung an dreißig Tagen im Jahr über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich, jedoch nicht länger als zehn Stunden täglich, beschäftigt werden dürfen.

Nach § 7 ist es statthaft, die Arbeitszeit durch Tarifvertrag bis zu zehn Stunden täglich zu verlängern. Eine weitergehende Verlängerung ist dann zulässig, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt. Gemäß § 8 kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge oder die an seiner Stelle zuständige Behörde im Falle dringenden Bedarfs auf Antrag eine Arbeitszeitverlängerung im gleichem Umfang zulassen.

In § 9 wird die Arbeitszeit bei gefährlichen Arbeiten geregelt. Danach ist für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, die unter besonderen Gefahren für Leben oder Gesundheit arbeiten, insbesondere für Arbeiter im Steinkohlenbergbau unter Tage sowie für Arbeiter, die in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze, giftigen Stoffen, Staub oder dergleichen oder der Gefährdung durch Sprengstoffe ausgesetzt sind, eine Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus, abgesehen von Fällen, in denen nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit stattfindet, auf Grund eines Tarifvertrags oder einer Genehmigung der Aufsichtsbehörde nur dann zulässig, wenn sie aus Gründen des allgemeinen Wohls erforderlich ist.

Nach § 10 ist es gestattet, bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen einmal zu einer Schicht von höchstens sechzehnstündiger Dauer einschließlich der Ruhepausen heranzuziehen, wofür ihnen in diesen drei Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von vierundzwanzig Stunden zu gewähren ist.

Gemäß § 12 ist den Arbeitnehmern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren, wobei allerdings für bestimmte Gewerbezweige und Berufsgruppen Sonderregelungen zu berücksichtigen sind.

Männlichen Arbeitnehmern ist bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens eine halbstündige Ruhepause oder zwei viertelstündige Ruhepausen zu gewähren.

Nach § 13 ist es für öffentliche Betriebe und Verwaltungen sowie für Körperschaften des öffentlichen Rechts statthaft, daß die vorgesetzten Dienstbehörden die für Beamte geltenden Arbeitszeitbestimmungen auch auf Arbeitnehmer ausdehnen.

Für vorübergehende Arbeiten in Not- und Katastrophenfällen finden die Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Ruhepausen nach § 14 keine Anwendung. Dasselbe gilt, wenn eine geringe Zahl von Arbeitnehmern in Einzelfällen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Arbeitsergebnis gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden bedeuten würde.

Die Vergütung der Mehrarbeit wird in § 15 geregelt. Danach haben Arbeitnehmer bei Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden täglich hinaus Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Das gilt nicht, wenn die Mehrarbeit auch nach den Bestimmungen des § 5 zulässig wäre oder lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen oder Unglücksfällen erforderlich ist. Bei Arbeitszeitverlängerungen auf Grund Tarifvertrags oder behördlicher Genehmigung besteht dann kein Anspruch auf Mehrvergütung, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt.

Diese Bestimmung gilt nicht für Lehrlinge und Anlernlinge, die eine Erziehungsbeihilfe erhalten.

Als angemessene Mehrvergütung für Mehrarbeit gilt, soweit nichts anderes vereinbart ist, ein Lohnzuschlag von 25 % des Normallohns.

Für Gewerbe, die ihrer Arbeit nach in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann die Aufsichtsbehörde bestimmen, daß die Vorschriften über Mehrarbeitsvergütung keine Anwendung finden, wenn die Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ausgeglichen wird.

Für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit haben die Arbeitnehmer Anspruch auf den Grundlohn und einen Zuschlag. Falls nichts anderes vereinbart ist, gilt ein Zuschlag von 50 % als angemessen, für Arbeit an einem bezahlten Wochenfeiertag ist jedoch ein Zuschlag von 100 % zu zahlen.

Als Nachtarbeit gilt die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit.

Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschriften liegt dann nicht vor, wenn die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit durch Arbeitszeitverkürzungen an anderen Werktagen ausgeglichen wird.

Fallen Mehrarbeit und Nachtarbeit zusammen, so haben die Arbeitnehmer, wenn die über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit in die Nachtzeit fällt, nur Anspruch auf den jeweils höheren Lohnzuschlag, wenn eine entsprechende tarifvertragliche Regelung getroffen worden ist. Fehlt eine solche Regelung dagegen, so sind in solchen Fällen sowohl Mehrarbeits- als auch Nachtarbeitszuschlag zu zahlen.

Nach § 16, dessen Bestimmungen hinsichtlich Bau- und Wiederaufbauarbeiten durch das Gesetz Nr. 32 des Kontrollrats abgeändert worden ist, dürfen weibliche Arbeitnehmer in Bergwerken, Salinen,

Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben nicht unter Tage, ferner bei der Förderung, mit Ausnahme der Aufbereitung, bei dem Transport und der Verladung auch nicht über Tage beschäftigt werden. In Hochofen- und Stahlwerken, Metallhütten und Walz-, Preß- und Hammerwerken für Eisen, Stahl und andere Metalle, in denen diese Stoffe nicht kalt verarbeitet werden, dürfen weibliche Arbeitnehmer nicht mit den eigentlichen Betriebsarbeiten beschäftigt werden.

Gemäß § 17 dürfen weibliche Arbeitnehmer mit den in § 5 genannten Mehrarbeiten höchstens eine Stunde über die zulässige Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Bei zeitweiligen Vertretungen anderer Arbeitnehmer im Sinne des § 5 darf die Arbeitszeit weiblicher Arbeitnehmer werktags zehn Stunden, an den Tagen vor Sonn- und Feiertagen acht Stunden nicht überschreiten.

Weiblichen Arbeitnehmern müssen gemäß § 18 bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine oder mehrere im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

Bei mehr als viereinhalb bis sechs Stunden Arbeitszeit zwanzig Minuten, bei mehr als sechs bis zu acht Stunden eine halbe Stunde, bei mehr als acht bis neun Stunden dreiviertel Stunden und bei mehr als neun Stunden eine Stunde. Bei mehr als acht bis zu achteinhalb Stunden Arbeitszeit dürfen die Ruhepausen auf eine halbe Stunde verkürzt werden, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden dazu dient, durch andere Verteilung der Arbeitszeit einen Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen herbeizuführen. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen weibliche Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause von mindestens einer Viertelstunde beschäftigt werden.

Nach § 19 ist für weibliche Arbeitnehmer Nachtarbeit von 20 bis 6 Uhr und Arbeit vor Sonn- und Feiertagen nach 17 Uhr verboten. In mehrschichtigen Betrieben dürfen weibliche Arbeitnehmer bis 23 Uhr beschäftigt werden. Gewisse Veränderungen der Arbeitszeit können behördlich genehmigt werden.

Gemäß § 21 finden auch für weibliche Arbeitnehmer die Bestimmungen über Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen sofort vorgenommen werden müssen. Solche Arbeiten müssen jedoch vom Unternehmer der Aufsichtsbehörde angezeigt werden.

10.

Gesetz Nr. 35 des Kontrollrats vom 20. August 1946:

Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

(Reg.-Bl. III S. 66)

Zum Zwecke der Verhütung und der Schlichtung von Streitigkeiten, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Organisationen entstehen, erläßt der Kontrollrat das folgende Gesetz:

Artikel 1

1. Die beteiligten Parteien können das zur Verhütung oder Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten einzuhaltende Verfahren vereinbaren. Dieses Verfahren kann in einem Tarifvertrage festgelegt werden.

2. Die beteiligten Parteien können sich auch der Dienste der gemäß Artikel 3 dieses Gesetzes errichteten offiziellen Organe bedienen.

Artikel 2

1. Wenn eine Arbeitsstreitigkeit, die nicht der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterliegt, weder im Ausgleichs- noch in einem anderen vereinbarten Verfahren beigelegt worden ist, so können die beteiligten Parteien diese der deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde zur Unterbreitung vor dem gemäß Artikel 4 dieses Gesetzes errichteten Schiedsausschuß übergeben.

2. Berührt die Streitigkeit die Interessen der alliierten Besetzung, so kann der Befehlshaber der betreffenden Zone die deutsche Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde anweisen, den Parteien die Unterbreitung der Streitigkeit vor dem Schiedsausschuß aufzugeben.

Artikel 3

Jede deutsche Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde bestellt aus ihrem Personal eine oder mehrere geeignete Personen für folgenden Aufgabenkreis:

a) Fragen über Arbeitsbeziehungen gemeinsam mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Organisationen zu beraten.

b) Die Schaffung eines vereinbarten Verfahrens zum Abschluß von Tarifverträgen und eines Verfahrens zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihren Organisationen zu fördern.

c) Unter Zustimmung der streitenden Parteien als Vermittler mit dem Ziele einzugreifen, die Arbeitsstreitigkeiten durch Ausgleich mittels Schiedsverfahrens zu schlichten.

Artikel 4

Die Schiedsausschüsse sind von jeder deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde zu errichten.

Artikel 5

Der Schiedsausschuß besteht aus einem Vorsitzenden und einer gleichen Zahl von Beisitzern, bis zu fünf von jeder Seite, als Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Artikel 6

1. Der Vorsitzende des Schiedsausschusses wird von der deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde aus einer zu diesem Behuf gemäß Absatz 2 dieses Artikels aufgestellten Vorsitzendenliste ausgewählt und bestellt.

2. Die Vorsitzendenliste wird von der deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde aufgestellt und soll aus Personen bestehen, die

a) anerkannt demokratische Grundsätze haben;

b) in Fragen der Produktion, Arbeit und Arbeitsbeziehungen eine ausreichende Sachkunde besitzen;

c) sowohl für die Vertreter der Gewerkschaften wie die der Arbeitgeber annehmbar sind.

3. Die Vorsitzendenlisten der Schiedsausschüsse werden für die Dauer von drei Jahren aufgestellt. Die darin benannten Personen kommen für eine Wiederernennung in Betracht, falls sie noch die Erfordernisse des Absatzes 2 dieses Artikels erfüllen.

Artikel 7

1. Die Beisitzer der Schiedsausschüsse werden von der deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde aus den zu diesem Behuf aufgestellten Beisitzerlisten ausgewählt und bestellt. Die Listen sollen genügend sachkundige Personen in der Reihenfolge ihrer Berufszugehörigkeit enthalten.

2 Die deutschen Provinzial- oder Landesarbeitsbehörden stellen zwei Beisitzerlisten auf:

a) Die Arbeitnehmerliste ist auf Grund der Vorschläge der Gewerkschaften oder der Gewerkschaftsverbände aufzustellen.

b) Die Arbeitgeberliste ist auf Grund der Vorschläge der Arbeitgeber oder der anerkannten Arbeitgeberverbände aufzustellen.

Artikel 8

Die Unterbreitung einer Streitigkeit zur Schlichtung durch den Schiedsausschuß darf, falls nicht die Voraussetzungen des Artikels 2 Absatz 2 vorliegen, nur unter Zustimmung der streitenden Parteien erfolgen.

Artikel 9

1. Die deutsche Provinzial- oder Landesarbeitsbehörde setzt die von den Schiedsausschüssen anzuwendenden Verfahrensregeln fest.

2. Der Vorsitzende des Schiedsausschusses muß unparteiisch, von den beiden streitenden Parteien unabhängig und von ihnen gebilligt sein. Beisitzer bedürfen der Billigung der Partei, deren Interessen sie vertreten. Wurde eine Streitigkeit dem Schiedsverfahren in Anwendung des Artikels 2 Absatz 2 dieses Gesetzes zugewiesen, bedarf die Ernennung des Vorsitzenden oder der Beisitzer nicht der obigen Billigung.

3. Die Schiedsausschüsse können Zeugen und Sachverständige vernehmen und andere ihnen erforderlich erscheinende Beweise erheben. Sie können die zuständigen Gerichte um eidliche Vernehmungen ersuchen, die sie für notwendig erachten.

4. Die streitenden Parteien sind vor der Fällung des Schiedsspruchs von dem Schiedsausschuß zu hören; im übrigen ist dieser an Formvorschriften über Beweisaufnahmen nicht gebunden.

5. Die Entscheidungen der Schiedsausschüsse ergehen mit einfacher Mehrheit. Die Schiedssprüche sind schriftlich niederzulegen.

Artikel 10

1. Mit den in Absatz 2 dieses Artikels vorgesehenen Ausnahmen bindet ein von einem Schiedsausschuß gefällter Schiedsspruch die streitenden Parteien nur dann, wenn beide Parteien seine Annahme erklären.

2. Schiedssprüche haben bindende Wirkung unter den Parteien,

a) wenn diese vor Fällung des Schiedsspruchs seine Annahme vereinbart haben, oder

b) wenn eine Streitigkeit dem Schiedsverfahren in Anwendung des Artikels 2 Absatz 2 dieses Gesetzes zugewiesen wurde.

3. Ein die Parteien bindender Schiedsspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrages; dieser wirkt nur zwischen den streitenden Parteien.

Artikel 11

1. Kein Schiedsspruch eines ordnungsmäßig errichteten Schiedsausschusses kann von einer deutschen Behörde aufgehoben werden, es sei denn, daß ein Schiedsspruch gegen eine gesetzliche Bestimmung der Alliierten Kontrollbehörde oder der Militärregierung verstößt, oder im Widerspruch zu den Zielen der alliierten Besetzung steht oder bei dessen Zustandekommen Betrug oder andere Gesetzesverletzungen mitgewirkt haben.

2. Die Zonenbefehlshaber haben das Recht, in ihrer Zone die Schiedssprüche nachzuprüfen, um sich davon zu überzeugen, daß sie nicht den Bestimmungen und den in diesem Gesetz dargelegten Zielen widersprechen.

Artikel 12

Die Alliierte Kommandantur in Berlin wird beauftragt, die notwendigen Maßnahmen zur Einführung von Ausgleichs- und Schiedsver-

fahren in Berlin gemäß den Grundsätzen dieses Gesetzes zu treffen.

Artikel 13

Sämtliche deutschen gesetzlichen Bestimmungen, die mit diesem Gesetz unvereinbar sind, werden aufgehoben oder in Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Gesetzes geändert.

Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. August 1946 regelt das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten. Auch dieser Fragenkreis hatte in Thüringen schon durch die Verordnung über das vorläufige Schlichtungswesen in Thüringen vom 23. Juli 1945 eine einstweilige Regelung gefunden, die jetzt durch die Gesetzgebung des Kontrollrats für ganz Deutschland abgelöst worden ist.

Die alte Verordnung für das Schlichtungswesen aus dem Jahre 1923 war durch § 65 Ziffer 7 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, das seinerseits durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 aufgehoben worden ist, beseitigt worden. Mit dem Gesetz Nr. 35 wurde an den Rechtszustand, wie er vor 1933 bestanden hat, wieder angeknüpft. Gleichzeitig ergänzt dieses Gesetz die Kontrollratsgesetze Nr. 21 (vgl. oben Ziffer 3) und Nr. 22 (vgl. oben Ziffer 1). Das unter Nr. 21 vom Kontrollrat erlassene Arbeitsgerichtsgesetz befaßt sich mit der gerichtlichen Entscheidung zivilrechtlicher Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen. Dagegen hat das vorliegende Gesetz ein weiteres Anwendungsgebiet, denn es befaßt sich nicht mit Einzelstreitigkeiten und nicht mit Streitigkeiten über bestehende Löhne und Arbeitsbedingungen und deren Auslegung, sondern damit, welche Gesamtregelung der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Zukunft gelten soll. Im Gegensatz zum Arbeitsgerichtsgesetz befaßt es sich also nicht mit Rechtsstreitigkeiten, sondern mit Regelungsstreitigkeiten. Nachdem die „Tarifordnungen" des nationalsozialistischen Arbeitsrechts wieder durch Tarifverträge ersetzt worden sind, die zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt und nicht behördlicherseits anbefohlen werden, sind Instanzen zur Regelung der Streitigkeiten, die sich bei Tarifverhandlungen ergeben, erforderlich. Diese Instanzen sind die Schiedsausschüsse, die nach dem Gesetz Nr. 35 zu bilden sind. Dieses Gesetz macht es also augenfällig, daß an Stelle des Obrigkeitsstaates, in dem Tarifbedingungen dekretiert wurden, wieder ein demokratischer Rechtsstaat getreten ist.

Gegenüber der Verordnung über das Schlichtungswesen von 1923 weist das Gesetz Nr. 35 verschiedene wesentliche Abweichungen auf.

Vor allem ist das Anwendungsgebiet des Gesetzes gegenüber der Verordnung von 1923 erheblich weiter. In Artikel 2 wird festgestellt, daß alle Arbeitsstreitigkeiten, die nicht der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterliegen, der Zuständigkeit der Ausgleichs- und Schiedsausschüsse, die auf Grund des Gesetzes ins Leben zu rufen sind, unterliegen. Die Zuständigkeit dieser Ausgleichs- und Schiedsausschüsse ergibt sich damit aus den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 21 über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Diese Erweiterung des Anwendungsgebietes ist aber nur ein äußerer Unterschied zwischen dem vorliegenden Gesetz und der Verordnung von 1923.

Von größerer Bedeutung ist dagegen, daß das Gesetz Nr. 35 „Verbindlichkeitserklärungen", wie sie in der Verordnung von 1923 vorgesehen waren, nicht kennt. Nach der Verordnung von 1923 wurden nämlich staatliche Schlichtungsstellen geschaffen, deren Aufgabe es war, beim Scheitern von Schlichtungsverhandlungen einzugreifen und

den Streit durch Verbindlichkeitserklärungen zu beenden. Diese Möglichkeit ist im Kontrollratsgesetz Nr. 135 nicht mehr vorgesehen. Wenn der Gesetzgeber davon abgesehen hat, in diesem wesentlichen Punkt an die Verordnung von 1923 zu knüpfen, dann hat er das zweifellos aus grundsätzlichen rechtspolitischen Erwägungen getan. Es muß berücksichtigt werden, daß in den Jahren der großen Wirtschaftskrise vor 1933 die Zwangssprüche der staatlichen Schlichtungsstellen zahlenmäßig laufend zunahmen. Im Ergebnis war also eine laufend sich verstärkende obrigkeitliche Einmischung in arbeitsrechtliche Regelungsstreitigkeiten festzustellen, die schließlich im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit geradlinig zur Einrichtung der „Treuhänder der Arbeit", zur Abschaffung der Tarifverträge und an ihrer Stelle zur Schaffung von Tarifordnungen, also von einer demokratischen zu einer autoritären Regelung führte. Zweifellos hat sich der Kontrollrat von der Überlegung leiten lassen, daß eine derartige Entwicklung für die Zukunft auf jeden Fall vermieden werden muß.

In der Verordnung von 1923 war ferner nur das Schlichtungsverfahren vorgesehen, während das Gesetz Nr. 35 zwei voneinander getrennte Verfahren, nämlich das in den Artikeln 1 und 3 geregelte Ausgleichsverfahren und das in den Artikeln 2, 4 ff, geordnete eigentliche Schiedsverfahren kennt. Nach Artikel 1 Absatz 1 können die Parteien ein Verfahren vereinbaren, durch das Arbeitsstreitigkeiten verhütet oder geschlichtet werden sollen. Dieses Verfahren kann tarifvertraglich festgelegt werden. Die Parteien sind in ihm an keine gesetzliche Regelung gebunden. Sie können nach eigenem Ermessen eine Schiedsperson oder einen Schiedsausschuß bestimmen, die Verfahrensregeln vereinbaren und ihre Willensbildung an bestimmte, ihrem freien Ermessen unterliegende Voraussetzungen knüpfen. Ebenso können sie nach Artikel 1 Absatz 2 einen Schiedsmann zur Regelung ihrer Streitigkeiten anrufen, der nach Artikel 3 von der zuständigen Landesbehörde für in diesem Artikel näher bezeichnete Aufgaben berufen worden ist. Der Schiedsmann hat die Parteien als Vermittler im Ausgleichsverfahren zu beraten, ist dagegen für das eigentliche Schiedsverfahren nicht zuständig. Zu seiner beratenden Aufgabe gehört es, die Schaffung eines vereinbarten Verfahrens zum Abschluß von Tarifverträgen zu fördern und außerdem etwaige Streitigkeiten als Vermittler durch Ausgleich zu schlichten. Demgegenüber steht das gesetzliche Schiedsverfahren, durch das bestehende Interessenstreitigkeiten geregelt werden sollen. Die Entscheidung in solchen Streitigkeiten wird von einem Schiedsausschuß (Artikel 4), der von der zuständigen Landesbehörde zu errichten ist, gefällt. Dieser Schiedsausschuß ist nicht mit dem nach Artikel 3 vorgesehenen Schiedsmann zu verwechseln. Das Verfahren vor den Schiedsausschüssen findet nach einer gemäß Artikel 9 von den Landesbehörden zu erlassenden Verfahrensordnung statt.

Nach Artikel 5 besteht der Schiedsausschuß aus einem Vorsitzenden und einer gleichen Zahl von Beisitzern als Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bis zur Höchstzahl von 5 Beisitzern auf jeder Seite. Der Vorsitzende wird von der Landesbehörde nach in Artikel 6 bestimmten Grundsätzen gewählt, muß anerkannt demokratische Grundsätze haben, sowohl für die Vertreter der Gewerkschaften wie die der Arbeitgeber annehmbar sein und Sachkunde in Fragen der Produktion, Arbeit und Arbeitsbeziehungen besitzen. Auch die Beisitzer sind von der zuständigen Landesbehörde zu bestellen. Sie sind aus einer von den Gewerkschaften einzureichenden Arbeit-

nehmerliste und einer von den Arbeitgebervertretungen einzureichenden Arbeitgeberliste auszuwählen.

Nach Artikel 8 dürfen Streitigkeiten nur unter Zustimmung beider Parteien zur Schlichtung vor den Schiedsausschuß gebracht werden. Eine Ausnahme findet nur unter der Voraussetzung der Bestimmung des Artikels 2 Absatz 2 statt, nach der Streitigkeiten, die die Interessen der Besatzungsmacht berühren, auf Befehl des Zonenbefehlshabers an den Schiedsausschuß zu überweisen sind.

Nach Artikel 9 sind die Schiedsausschüsse berechtigt, Zeugen und Sachverständige zu vernehmen und andere erforderliche Beweise zu erheben. Sie können Rechtshilfe von den ordentlichen Gerichten beanspruchen, die insbesondere erforderlich erscheinende eidliche Vernehmungen durchzuführen haben. Die Parteien sind vor Fällung des Schiedsspruches zu hören. Im übrigen ist der Schiedsausschuß an keine Verfahrensregeln gebunden. Seine Entscheidungen ergehen mit einfacher Mehrheit. Die Schiedssprüche sind schriftlich abzusetzen.

Nach Artikel 10 Absatz 2 haben Schiedssprüche bindende Wirkung unter den Parteien nur dann, wenn die Parteien vor Fällung des Schiedsspruches seine Annahme vereinbart haben, oder wenn eine Streitigkeit auf Befehl eines Zonenbefehlshabers gemäß Artikel 2 Absatz 2 an einen Schiedsausschuß verwiesen wurde. Im übrigen sind Schiedssprüche gemäß Artikel 10 Absatz 1 nur dann verbindlich, wenn sie von beiden Parteien angenommen werden. Ein bindender Schiedsspruch hat gemäß Artikel 10 Absatz 3 die Wirkung eines Tarifvertrags, der jedoch nur zwischen den streitenden Parteien gilt.

Nach Artikel 11 dürfen Schiedssprüche eines ordnungsgemäß errichteten Schiedsausschusses von keiner deutschen Behörde aufgehoben werden, soweit sie nicht gegen Anordnungen der Besatzungsmacht oder deren Ziele verstoßen, und soweit sie nicht durch Betrug oder andere Gesetzesverletzungen zustande gekommen sind.

In Artikel 13 wird bestimmt, daß alle diesem Gesetz entgegenstehenden deutschen Gesetze aufgehoben oder in Übereinstimmung mit diesem Gesetz gebracht werden.

11.

Durchführungsbestimmungen zum Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. August 1946

(Reg.-Bl. III S. 66)

Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten für das Land Thüringen vom 1. November 1947

(Ges.-S. S. 93)

I. Ausgleichsverfahren

§ 1

Der nach Artikel 1 und 3 des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 zu bestellende Beauftragte der Landesregierung im Ausgleichsverfahren trägt die Dienstbezeichnung „Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten". Er hat seinen Dienstsitz in Erfurt.

§ 2

Der Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten wird von dem Ministerium für Arbeit und Sozialwesen, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge, aus den Angestellten dieses Amtes für ständig bestellt. Gleichzeitig ist für den Fall seiner Behinderung ein Stellvertreter zu benennen. Die Bestellung weiterer Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten im Bedarfsfalle ist zulässig.

§ 3

Der Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten wird von Amts wegen oder auf Anruf einer oder beider streitenden Parteien tätig, sobald die Voraussetzungen des Artikels 3 vorliegen. Er ist an bestimmte Weisungen oder Richtlinien nicht gebunden und hat alle Möglichkeiten zu erschöpfen, um die ihm nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35 obliegenden Aufgaben der Beratung, Förderung und Vermittlung durchzuführen.

§ 4

Der Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten ist auch dann zuständig, wenn die Arbeitsstreitigkeit seine Zuständigkeit nur teilweise berührt. Sind mehrere Vermittler in Arbeitsstreitigkeiten an sich zuständig, so hat derjenige tätig zu werden, der sich zuerst damit befaßt hat.

II. Schiedsverfahren

A. Allgemeines

§ 5

Der Schiedsausschuß nach Artikel 4 hat seinen ständigen Sitz in Erfurt. Trägt eine Arbeitsstreitigkeit nur örtlichen Charakter (z. B. Tarifvertrag für einen Betrieb), so kann der Schiedsausschuß am Sitz des Betriebes tätig werden.

§ 6

(1) Das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge, hat unverzüglich eine Vorsitzendenliste aufzustellen und die Erfordernisse des Artikels 6 Abs. 2 laufend, insbesondere nach Ablauf von jeweils drei Jahren, zu überprüfen. Die Voraussetzung des Artikels 6 Abs. 2 c ist urkundlich festzulegen.

(2) Die Urkunde wird in einer besonderen Sitzung unter Zuziehung der Beteiligten und von einem Protokollführer als Urkundsbeamten in Form eines Protokolls errichtet und muß die ausdrückliche Feststellung enthalten, daß sowohl die Vertreter der Gewerkschaften wie die der Arbeitgeber ihre ausdrückliche Zustimmung zu den Personen der Vorsitzendenliste gegeben haben.

§ 7

Das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge, hat ferner den FDGB zur Aufstellung einer Arbeitnehmerliste und die öffentlich rechtlichen Vertretungen der Arbeitgeber (Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer u. a.) zur Aufstellung einer Arbeitgeberliste aufzufordern und zur Einreichung dieser Listen eine Frist von vier Wochen vom Tage der Zustellung der Aufforderung an zu setzen. Aus diesen Listen sind unter Berücksichtigung von Artikel 7 Abs. 1 Satz 2 zwei Beisitzerlisten zusammenzustellen. Die Listen sind laufend zu überprüfen und im Bedarfsfalle zu ergänzen.

§ 8

Für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sowie für Berufsgruppen der Arbeitgeber, für die eine besondere öffentlich rechtliche Vertretung nicht besteht, werden Vorschläge für die Arbeitgeberliste von den zuständigen Ministerien eingereicht.

§ 9

(1) Beisitzer können nur deutsche Staatsangehörige sein, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind und im Bezirk des Schiedsausschusses ihren Betriebssitz oder mangels eines solchen, ihren Wohnsitz haben oder beschäftigt sind. Mitglieder der früheren NSDAP oder einer ihrer Gliederungen können nicht Beisitzer sein.

(2) Arbeitgeberbeisitzer dürfen nur Arbeitgeber sein. Ihnen gleich stehen Vorstandsmitglieder und sonstige gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechtes, Aufsichts-

ratsmitglieder, soweit sie nicht als Arbeitnehmer delegiert sind, Angestellte der öffentlichen Verwaltungen im Einvernehmen mit dem Leiter ihrer Dienststelle, Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie selbständig zur Einstellung von Arbeitnehmern in den Betrieb oder die Betriebsabteilung berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura, Handlungsvollmacht oder Generalvollmacht erteilt ist.

(3) Arbeitnehmerbeisitzer dürfen nur Arbeitnehmer sein. Ihnen stehen gleich satzungsmäßige Vertreter oder bevollmächtigte Angestellte der Gewerkschaften.

§ 10

(1) Aus der Vorsitzendenliste bestellt das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge, einen geschäftsführenden Vorsitzenden, der gleichzeitig den Vorsitz bei den Streitigkeiten des Artikels 2 Abs. 2 führt und hierzu die Beisitzer aus den Beisitzerlisten heranzieht.

(2) Der geschäftsführende Vorsitzende schlägt den streitenden Parteien aus der Vorsitzendenliste eine oder mehrere Personen vor und überträgt derjenigen den Vorsitz, die die Billigung der Parteien findet. Der danach bestellte Vorsitzende schlägt den Parteien aus den Beisitzerlisten die Beisitzer vor, die nach Billigung der Parteien zu den Sitzungen herangezogen werden. Hinsichtlich der erforderlichen paritätischen Anzahl soll den besonderen Verhältnissen des Streitfalles und den Wünschen der Parteien nach Möglichkeit Rechnung getragen werden.

§ 11

Die Vorsitzenden und Beisitzer sind ehrenamtlich tätig. Sie erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen eine Entschädigung nach näheren Bestimmungen des Ministeriums für Arbeit und Sozialwesen, Hauptabteilung Arbeit und Sozialfürsorge.

B. Verfahren

§ 12

(1) Der einzelne Arbeitgeber kann mit seiner Vertretung seine Geschäftsführer, Betriebsleiter, Prokuristen, Handlungsbevollmächtigten oder Generalbevollmächtigten betrauen. Der Betriebsrat, soweit er nicht durch seinen Vorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein bevollmächtigtes Mitglied selbst verhandelt, kann ebenso wie die Belegschaft eines Betriebes, in dem kein Betriebsrat besteht, mit seiner Vertretung die Gewerkschaften beauftragen.

(2) Andere Personen sind weder als Vertreter noch als Beistände zugelassen. § 11 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 findet sinngemäß Anwendung.

(3) Bei Streitigkeiten, die sich auf einen einzelnen Betrieb beschränken, kann der Vorsitzende des Schiedsausschusses das persönliche Erscheinen sowohl des Arbeitgebers wie der nach dem Betriebsrätegesetz zum Auftreten für die Betriebsvertretung berufenen Mitglieder anordnen.

§ 13

Der Vorsitzende des Schiedsausschusses veranlaßt die Ladung der Parteien und leitet die Verhandlungen. Ihm obliegt die Aufrechterhaltung der Ordnung. Gegen Personen, die sich in der Verhandlung oder in Schriftsätzen einer Ungebühr schuldig machen, kann er eine Ordnungsstrafe bis zu 50,— RM festsetzen.

§ 14

Für die Tätigkeit des Schiedsausschusses werden Gebühren nicht erhoben.

§ 15

(1) Die Verhandlung vor dem Schiedsausschuß ist mündlich und öffentlich. Die Öffentlichkeit darf nur ausgeschlossen werden, wenn durch die öffentliche Verhandlung öffentliche Interessen, insbesondere die öffentliche Ruhe, Ordnung und

Sicherheit oder ein wichtiges Betriebsgeheimnis gefährdet oder verletzt werden können. Er kann einzelne Personen zu nicht öffentlichen Verhandlungen zulassen.

(2) Der Schiedsausschuß hat zu versuchen, eine Einigung der Parteien herbeizuführen. Kommt diese zustande, so ist sie schriftlich abzufassen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und zu verkünden.

§ 16

(1) Soweit nicht die Voraussetzungen des Artikels 10 Abs. 2 vorliegen, hat der Vorsitzende den Parteien eine angemessene Frist zu setzen, innerhalb derer die Annahme oder Ablehnung des Schiedsspruches zu erklären ist. Erfolgt die Fristsetzung mündlich in einer Sitzung, so ist sie in das Verhandlungsprotokoll aufzunehmen. Erfolgt sie schriftlich, so hat sie mittels Zustellungsurkunde zu geschehen. Geht innerhalb der gestellten Frist von einer Partei keine Annahmeerklärung ein, so gilt der Schiedsspruch von ihr als abgelehnt.

(2) Diese Durchführungsbestimmungen treten mit ihrer Verkündung in Kraft.

Erfurt, den 1. November 1947.

Ministerium für Arbeit
und Sozialwesen
Dr. Appell

12.

Befehl Nr. 3 des Kontrollrats
vom 17. Januar 1946:

Registrierung der in arbeitsfähigem Alter stehenden Bevölkerung, Registrierung der Arbeitslosen und deren Unterbringung in Arbeit

(Amtsblatt des Kontrollrats Nr. 6 S. 131)

Der Kontrollrat erläßt folgenden Befehl:

Beurkundungssystem für ganz Deutschland

1. Die Registrierung von in Arbeit stehenden und arbeitslosen Arbeitern und deren Unterbringung in Arbeit wird von den Arbeitsämtern durchgeführt. Alle arbeitsfähigen Männer im Alter von 14 bis 65 Jahren und alle arbeitsfähigen Frauen im Alter von 15 bis 50 Jahren müssen registriert werden.

Registrierung von Erwerbstätigen (alle Personen, die eine auf Erzielung von Einkommen oder auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben)

2. Alle Erwerbstätigen müssen sich bei den örtlichen Arbeitsämtern zwecks Registrierung melden. Wer jedoch nachweisen kann, daß er sich in der Zeit nach dem 8. Mai 1945 bereits gemeldet hat, braucht sich nicht erneut zu melden, falls er nicht von dem Arbeitsamt hierzu aufgefordert wird.

3. Die Registrierung von Erwerbstätigen wird durch die Arbeitsämter auf Grund von Unterlagen durchgeführt, aus denen Arbeitsplatz, Befähigungen, derzeitige Beschäftigung und andere erforderliche Einzelheiten ersichtlich sind.

4. Das Arbeitsamt stellt jedem Erwerbstätigen eine Bescheinigung über die erfolgte Registrierung aus. Erwerbstätige erhalten ihre Lebensmittelkarte auf Grund dieser Bescheinigungen. Wer eine solche Bescheinigung nicht in Händen hat, verliert das Recht, Lebensmittelkarten zu erhalten.

Registrierung der Arbeitslosen

5. Alle Arbeitslosen in arbeitsfähigem Alter und alle Arbeitssuchenden müssen sich bei den Arbeitsämtern zwecks Registrierung melden. Wer nachweisen kann, daß

er sich in der Zeit nach dem 8. Mai 1945 gemeldet hat, braucht sich nicht erneut zu melden, falls er nicht vom Arbeitsamt hierzu aufgefordert wird.

6. Die Registrierung der unter Ziffer 5 bezeichneten Personen erfolgt bei den Arbeitsämtern auf Grund der Vorlage von zweckdienlichen Unterlagen, aus denen Beruf, besondere Befähigungen, Alter, gegenwärtiger Wohnsitz und andere erforderliche Einzelheiten ersichtlich sind.

7. Alle Arbeitslosen, die beim Arbeitsamt registriert sind, erhalten Registrierungsausweise. Arbeitslose müssen diesen Ausweis in regelmäßigen Zeitabständen zu einem vom Arbeitsamt festgelegten Zeitpunkt diesem zur Abstempelung vorlegen.

8. Wird einem Arbeitslosen Arbeit zugewiesen, so wird sein Registrierungsausweis vom Arbeitsamt einbehalten und ihm statt dessen die unter Ziffer 4 vorgesehene Bescheinigung ausgehändigt.

9. Arbeitslose erhalten ihre Lebensmittelkarten gegen Vorlage ihrer Registrierungsausweise. Arbeitslose, die es versäumen, sich zwecks Registrierung zu melden, verlieren das Recht, Lebensmittelkarten zu erhalten.

Registrierung von arbeitsunfähigen und arbeitsbefreiten Personen

10. Alle Personen innerhalb der unter Ziffer 1 festgelegten Altersgrenzen, die infolge geistiger oder körperlicher Gebrechen arbeitsunfähig sind, müssen entweder persönlich oder durch einen Vertreter dem Arbeitsamt zweckdienliche Unterlagen vorlegen, die ihre Arbeitsunfähigkeit beweisen. Diese Unterlagen werden von den Arbeitsämtern einbehalten.

11. Die Feststellung, daß jemand zeitweilig oder dauernd arbeitsunfähig ist, kann nur von einem zugelassenen Arzt getroffen werden. Auf Anordnung des Arbeitsamtes wird die endgültige Entscheidung hierüber von einer Ärztekommission gefällt.

12. Alle arbeitsfähigen Personen innerhalb der unter Ziffer 1 festgelegten Altersgrenzen, wie z. B. Studenten der Universitäten und andere Schüler usw., die aus nicht in ihrer Macht stehenden Gründen ohne Arbeit sind, müssen sich trotzdem bei den Arbeitsämtern zwecks Registrierung melden und zweckdienliche Unterlagen vorlegen, aus denen ihr Recht auf Arbeitsbefreiung hervorgeht.

13. Allen unter Ziffer 10 und 12 bezeichneten Personen wird gegen Vorlage von zweckdienlichen Urkunden vom Arbeitsamt ein Arbeitsbefreiungszeugnis ausgestellt.

14. Gegen Vorlage des vom Arbeitsamt bewilligten Arbeitsbefreiungszeugnisses erhalten die in Ziffer 10 und 12 bezeichneten Personen ihre Lebensmittelkarten.

Unterbringung von Arbeitslosen in Arbeit

15. Die Unterbringung von Arbeitslosen in Arbeit wird vom Arbeitsamt nach Maßgabe vorliegender Anträge von Arbeitgebern vorgenommen.

16. Jeder Arbeitgeber, der Arbeitskräfte benötigt, muß sich ausschließlich an das zuständige Arbeitsamt wenden. Die Beschäftigung von Arbeitslosen oder der Wechsel des Arbeitsplatzes ist verboten, wenn dies nicht über das Arbeitsamt geschieht.

17. Arbeitgeber müssen dem Arbeitsamt alle Entlassungen am gleichen Tage, an welchem sie stattfinden, mitteilen; hiervon ausgenommen sind Massenentlassungen, von welchen der Arbeitgeber dem Arbeitsamt im voraus Mitteilung machen muß, damit dieses die entlassenen Arbeiter anderweitig in Arbeit unterbringen kann.

18. Wenn notwendig, ist das Arbeitsamt ermächtigt, Personen

durch Zwangsanordnungen in Arbeitsplätze einzuweisen.

19. Arbeitslose, die aus eigener Initiative Beschäftigung finden, oder Arbeitskräfte, die ohne Erlaubnis des Arbeitsamtes ihren Arbeitsplatz wechseln, und alle Arbeitslosen, die Arbeitszwangsanordnungen nicht Folge leisten, haben die in diesem Befehl vorgesehenen Strafen und den Verlust des Rechts auf Lebensmittelkarten zu gewärtigen.

Strafen

20. Wer einer Bestimmung dieses Befehls zuwiderhandelt oder nicht nachkommt, setzt sich strafrechtlicher Verfolgung vor einem deutschen Gericht oder einem Gericht der Militärregierung aus und wird, wenn für schuldig befunden, wie folgt bestraft:

a) im Falle eines Arbeitgebers mit einer Geldstrafe bis zu 10 000 RM und mit Gefängnis bis zu einem Jahr oder mit einer dieser Strafen;

b) in allen anderen Fällen mit einer Geldstrafe bis zu 1000 RM und Gefängnis bis zu drei Monaten oder mit einer dieser Strafen.

13.

Befehl Nr. 153 der SMAD vom 15. September 1945:

Betr. Maßnahmen zur Sicherstellung von Arbeitskräften in den wichtigsten Wirtschaftszweigen

Zur Sicherstellung von Arbeitskräften für die wichtigsten Wirtschaftszweige und zwecks einer Ordnung für den Arbeitseinsatz der arbeitsfähigen Bevölkerung in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands befehle ich:

1. Den Präsidenten der Provinzen Brandenburg, Sachsen, der Bundesländer Sachsen, Thüringen, Mecklenburg und dem Präsidenten der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge:

a) die arbeitsfähige arbeitslose Bevölkerung in erster Linie an Unternehmungen, die für Reparationslieferungen arbeiten, an Unternehmungen der Brennstoffindustrie, an Elektrizitätswerke, an Unternehmungen, die landwirtschaftliches Inventar herstellen, für den Eisenbahntransport und für andere Transportarbeiten (Renovierung von Brükken, Straßen u. a.) und für Instandsetzungsarbeiten an Wohnungen und wichtigen kommunalen Unternehmungen zu vermitteln,

b) Umschulungen von Arbeitern und Angestellten in erster Linie für Berufe, die in den wichtigsten Industriezweigen und für den Transport notwendig sind, zu organisieren,

c) den Arbeitsämtern bei Bedarf das Recht einzuräumen, Arbeitslose, ohne Rücksicht auf den Beruf, zur Arbeit zu vermitteln. Personen, die sich der Arbeitspflicht entziehen, sind von der Zuteilung von Lebensmittelkarten auszuschließen und zur Verantwortung heranzuziehen,

d) für ehemalige Mitglieder der NSDAP, die auf den Arbeitsämtern als Arbeitslose geführt werden, oder die sich bis jetzt der Arbeitspflicht entzogen haben und die aus den Verwaltungen und Unternehmungen entlassen werden, Maßnahmen zur Heranziehung derselben für körperliche, niedrige Arbeiten auszuarbeiten.

2. Dem Präsidenten der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge, Herrn Gundelach, das Recht zu geben, im Bedarfsfall eine

Verteilung der Arbeitskräfte unter den Provinzen (Bundesländern) vorzunehmen und von einer Provinz (Bundesland) in die andere umzuleiten, und die Präsidenten der Provinzen (Bundesländer) zu berechtigen, die Arbeitskräfte in ihrem Provinzgebiet (Bundesland) zu verteilen und von einer Stadt (Bezirk) in die andere zu leiten.

3. Von der Meldepflicht auf den Arbeitsämtern und von der Einsatzpflicht sind folgende Bevölkerungsgruppen zu befreien:

a) Frauen mit Säuglingen,

b) Frauen mit Kindern unter sechs Jahren, die von keinem anderen Familienmitglied betreut werden können,

c) Schüler aller Lehranstalten,

d) Invaliden — Frauen und Männer —, die zwei Drittel und mehr an Arbeitskraft verloren haben,

e) Kulturschaffende,

f) Personen der freien Berufe.

4. Dem Chef der Abteilung „Arbeitskraft" der SMA in Deutschland, Remtsow, und den Leitern der SMA in den Provinzen und Bundesländern, die Durchführung dieses Befehls zu kontrollieren.

14.

Befehl Nr. 10 der SMAD
vom 8. Januar 1947:

Betr.: Befreiung der Frauen vom Arbeitseinsatz

(Reg.-Bl. III S. 14)

In Ergänzung des Befehls des Obersten Chefs der SMAD Nr. 153 vom 29. Novbr. 1945 sind Frauen, die einen selbständigen Haushalt führen, vom Arbeitseinsatz zu befreien, sofern in ihrem Haushalt:

a) Personen in Hausgemeinschaft wohnen, die nach Anweisung deutscher Heilanstalten eine beständige Wartung und Bedienung beanspruchen oder

b) zwei und mehr berufstätige Familienmitglieder im Haushalt zu betreuen sind oder

c) wenn der Haushalt zwei und mehr Kinder unter 15 Jahren aufweist, die zu betreuen sind und sonstige Familienmitglieder für die Betreuung derselben nicht vorhanden sind.

Durch den Befehl Nr. 3 des Kontrollrats vom 17. Januar 1946 und die SMAD-Befehle Nr. 153 vom 15. September 1945 und Nr. 10 vom 8. Januar 1947 wird die wichtige Frage der Erfassung von Arbeitskräften, der Lenkung der Arbeitskraft und des zweckentsprechenden Einsatzes der vorhandenen Arbeitskräfte geregelt. Nach Erlaß dieser Befehle gilt die sich mit der gleichen Frage beschäftigende thüringische „Verordnung über die Registrier- und Arbeitspflicht" vom 16. August 1945 als aufgehoben, weil die Materie durch die vorliegenden Befehle des Kontrollrats bzw. der sowjetischen Besatzungsmacht erschöpfend geregelt worden ist.

Als erster der vorliegenden Befehle erging der SMAD-Befehl Nr. 153. Er ordnet an, daß die Präsidenten der Länder und Provinzen der sowjetischen Besatzungszone und der Präsident der Deutschen Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge die arbeitsfähige arbeitslose Bevölkerung in erster Linie an solche Unternehmungen zu vermitteln habe, die für Reparationslieferungen arbeiten, danach an Unternehmungen der Brennstoffindustrie, an Elektrizitätswerke, an Unternehmungen, die landwirtschaftliche Geräte herstellen, für den Eisenbahntransport,

für andere Transportarbeiten, wie Renovierung von Brücken, Straßen usw., und schließlich für Instandsetzungsarbeiten an Wohnungen, sowie an wichtige kommunale Unternehmungen.

Weiter sind nach dem Befehl Umschulungen für Mangelberufe zu organisieren. Notfalls können Arbeitslose ohne Rücksicht auf ihren Beruf zu dringlichen Arbeiten vermittelt werden. Personen, die sich der Arbeitspflicht entziehen, setzen sich Entziehung der Lebensmittelzuteilung und Bestrafung aus.

Ehemalige Mitglieder der NSDAP, die als Arbeitslose geführt werden, die sich bisher der Arbeitspflicht entzogen haben, oder die im Zuge der Bereinigung aus ihren Stellen entlassen werden, sind ausschließlich zu körperlichen Arbeiten zu vermitteln.

Dem Präsidenten der Deutschen Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge wird außerdem die Befugnis erteilt, Arbeitskräfte unter den einzelnen Ländern und Provinzen auszutauschen, während die Länder und Provinzen ermächtigt werden, in ihrem Gebiet einen Austausch von Arbeitskräften vorzunehmen.

Nach Ziffer 3 des Befehls sind von der Melde- und Arbeitspflicht folgende Personengruppen befreit:

1. Frauen mit Säuglingen,
2. Frauen mit Kindern unter sechs Jahren, die von keinem anderen Familienmitglied betreut werden können,
3. Schüler aller Lehranstalten,
4. Invaliden beiderlei Geschlechts, die $^2/_3$ und mehr an Arbeitskraft verloren haben,
5. Kulturschaffende,
6. Angehörige der freien Berufe.

Mit Befehl Nr. 10 der SMAD vom 8. Januar 1947 wird dieser Personenkreis auf folgende Gruppen erweitert:

1. Frauen, in deren Haushalt Personen mit ihnen in Hausgemeinschaft wohnen, die nach Anweisung deutscher Heilanstalten eine ständige Wartung und Bedienung beanspruchen,
2. Frauen, die zwei und mehr berufstätige Familienmitglieder im Haushalt zu betreuen haben,
3. Frauen, deren Haushalt zwei und mehr Kinder unter 15 Jahren aufweist, die zu betreuen sind, soweit sonstige Familienmitglieder für deren Betreuung nicht vorhanden sind.

Die im Befehl Nr. 153 der SMAD ausgesprochene Befreiung der angeführten Personengruppen nicht nur von der Arbeits-, sondern auch von der Meldepflicht, wird in Ziffer 12 des den SMAD-Befehlen vorgehenden Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17. August 1946 dahin eingeschränkt, da diese Personengruppen zwar meldepflichtig sind, aber nach Vorlage zweckdienlicher Unterlagen, aus denen ihr Recht auf Arbeitsbefreiung hervorgeht, von der Arbeitspflicht freigestellt werden müssen.

Nach dem Befehl Nr. 153 sind zunächst die arbeitsfähigen Arbeitslosen für die Maßnahmen zur Sicherstellung von Arbeitskräften für die im Befehl angeführten wichtigsten Wirtschaftszweige heranzuziehen. Erst wenn die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte erschöpft ist und weiterhin ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, soll der Austausch von Arbeitskräften vorgenommen werden. Ausdrücklich ist festzustellen,

daß nach dem Befehl Arbeitslosen zugemutet werden kann, auch eine berufsfremde Arbeit anzunehmen, auch wenn diese außerhalb ihres Wohnortes zu verrichten ist. Durch die auf Grund des Befehls vorgenommene Arbeitseinweisung entsteht ein Arbeitsverhältnis zu den tariflichen bzw. üblichen Bedingungen. Besteht im Einzelfall keine tarifliche Regelung, so sind die Arbeitsämter zur Festlegung von Arbeitsbedingungen verpflichtet, die allerdings durch einen später etwa abgeschlossenen Tarifvertrag außer Kraft gesetzt werden. Jede Auflösung eines auf Grund dieses Befehls entstandenen Arbeitsverhältnisses bedarf der Genehmigung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge, das die Einweisung verfügt hat. Ein Arbeitsloser darf eine Einweisung nur verweigern:

1. wenn er durch amtsärztliches Attest nachweist, daß er die Arbeit körperlich nicht zu leisten vermag,
2. wenn die Arbeit gesundheitsschädlich ist und die dafür erlassenen Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten werden können,
3. sofern die Arbeitsstelle sich außerhalb des Wohnortes des Arbeitslosen befindet, wenn seine Unterkunft und Verpflegung nicht sichergestellt, oder wenn der Unterhalt der von ihm versorgten Angehörigen dadurch gefährdet wird.

(Richtlinien der Deutschen Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge zum Befehl Nr. 153.)

Bezüglich der Arbeitsvermittlung von ehemaligen Mitgliedern der NSDAP ist festzustellen, daß sie auf Grund des Befehls lediglich in körperliche Arbeit vermittelt werden, also auch auf Anforderung als Fachkräfte keine andere Arbeit zugeteilt bekommen dürfen. Diese Bestimmung betrifft aber nur neu zu begründende Arbeitsverhältnisse, während bereits bestehende Arbeitsverhältnisse dadurch nicht berührt werden.

Nach dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 sind alle in Arbeit stehenden und arbeitslosen Arbeiter, und zwar Männer im Alter von 14 bis 65 Jahren, Frauen im Alter von 15 bis 50 Jahren, bei den zuständigen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge zu registrieren. Ebenso unterliegen der Registrierpflicht alle Erwerbstätigen. Innerhalb der angegebenen Altersgrenzen müssen sich auch dauernd oder vorübergehend arbeitsunfähige Personen registrieren lassen. Die Feststellung der beschränkten oder völligen dauernden oder vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit kann nur von einem zugelassenen Arzt getroffen werden.

Nach Ziffer 16 des Befehls darf die Vermittlung von Arbeitskräften allein durch die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge erfolgen. Eine Einstellung von Arbeitnehmern ohne Mitwirkung der Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge ist verboten. Ebenso unterliegt jeder Arbeitsplatzwechsel, also auch jede fristgemäße und fristlose Kündigung der Genehmigung durch die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge (vergl.) unten Ziffer 18). Arbeitgeber müssen alle Entlassungen dem zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge am Entlassungstage mitteilen. Massenentlassungen müssen im voraus gemeldet werden.

Nach Ziffer 18 sind die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge ermächtigt, notfalls Personen durch Zwangsanordnungen in Arbeitsplätze einzuweisen. Zuwiderhandlungen werden mit Geld- und Gefängnisstrafen oder mit einer von beiden bedroht.

Nach den zu dem Befehl ergangenen Richtlinien der Deutschen Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge sind folgende Gruppen

von Arbeitslosen verpflichtet, sich einmal monatlich auf dem zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zu melden:

1. Frauen im Alter von 36 bis 50 Jahren,
2. Frauen, die einen Haushalt mit mindestens zwei erwachsenen Personen führen,
3. die mehr als 25 % ihrer Arbeitsfähigkeit verloren haben.

Für Personenkreise, die von der öffentlichen Fürsorge betreut werden, können die Arbeitsämter kürzere Meldefristen festsetzen. Diese Befugnis gilt auch allgemein bei gesteigertem Bedarf an arbeitsfähigen Einsatzkräften. Meldepflichtige, die infolge Krankheit oder aus anderen triftigen Gründen die Meldepflicht vorübergehend nicht wahrnehmen können, haben sich nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes dem Arbeitsamt unverzüglich wieder vorzustellen und den Nachweis ihrer Behinderung zu erbringen.

Stellenangebote und Stellengesuche dürfen zur Durchführung von Ziffer 16 des Befehls in Zeitungen, Zeitschriften und sonstigen Druckschriften, sowie in öffentlichen Aushängen und Bekanntmachungen jeder Art nur mit Genehmigung des zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge veröffentlicht werden. Stellenangebote und Stellengesuche unter Kennziffer oder Deckadresse sind verboten.

Steht einem Arbeitgeber für eine offene Stelle eine geeignete Person zur Verfügung, dann kann er beim Amt für Arbeit und Sozialfürsorge die Zustimmung zu ihrer Einstellung beantragen. Im Ablehnungsfalle hat das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge dem Arbeitgeber einen schriftlichen, mit Gründen versehenen Bescheid zu erteilen.

Arbeitnehmer, die der Arbeit länger als 48 Stunden unentschuldigt fernbleiben, sind vom Arbeitgeber dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zu melden. Das gilt nicht für Krankheitsfälle.

Durch die Befehle Nr. 153 der SMAD und Nr. 3 des Kontrollrats wird auch die wichtige Frage der Arbeitseinsatzverpflichtung geregelt. Die Ermächtigung zu einer Verpflichtung zum Arbeitseinsatz ergibt sich einmal aus Ziffer 18 des Befehls Nr. 3, wo bestimmt ist, daß die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge notfalls Personen durch Zwangsanordnungen in Arbeitsplätze einweisen können. Aus der Einordnung dieser Bestimmung innerhalb des Befehls Nr. 3 ist jedoch zwingend anzunehmen, daß der Kontrollrat nur die Zwangseinweisung von Arbeitslosen beabsichtigt hat. Dementsprechend werden in Ziffer 19 auch nur Arbeitslose, die einer Einweisung nicht Folge leisten, mit Strafe bedroht. Für die Beschäftigten ist dagegen im Kontrollratsbefehl Nr. 3 lediglich eine Registrierpflicht vorgesehen.

Auch im Befehl Nr. 153 der SMAD wird in Ziffer 1 c und den dazu ergangenen Richtlinien der Deutschen Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge nur von der zwangsweisen Einweisung von Arbeitslosen gesprochen. In Ziffer 2 des Befehls wird den Ländern aber die Ermächtigung erteilt, Arbeitskräfte in ihrem Gebiet zu verteilen und von einem Bezirk in den anderen zu leiten. Aus dieser Bestimmung kann die Berechtigung hergeleitet werden, auch bereits in Arbeit stehende Personen umzusetzen und in andere Arbeitsverhältnisse einzuweisen, wenn ein dringender Bedarf vorliegt. Im Interesse der Rechtssicherheit wäre es jedoch wünschenswert, wenn die Frage der Arbeitsverpflichtung eine eindeutige gesetzliche Regelung fände, wie sie beispielsweise in Hessen bereits erfolgt ist.*)

---

*) Nach Drucklegung dieser Arbeit ist die Arbeitseinweisungsverordnung der DWK ergangen. Es wird deswegen auf Anhang IV verwiesen.

15.

Verordnung zur Förderung der Arbeitsdisziplin vom 9. Juli 1946

(Ges.-S. S. 118)

§ 1

1. Jede in unselbständiger Arbeit stehende männliche oder weibliche Arbeitskraft hat im Krankheitsfalle sofort den Arbeitgeber oder Dienststellenleiter zu verständigen, und zwar innerhalb des Arbeitstages, an dem sie erkrankt, oder falls dies nicht mehr möglich oder der Erkrankungstag kein Arbeitstag ist, innerhalb des nächsten Arbeitstages.

2. Wird innerhalb von drei Arbeitstagen der Krankenschein mit dem ärztlichen Attest dem Arbeitgeber oder Dienststellenleiter nicht vorgelegt, so liegt Arbeitsverweigerung vor.

§ 2

Dienstverpflichtungen, welche für nach dem Befehl Nr. 3 des Alliierten Kontrollrates vom 17. Januar 1946 registrierte Arbeitskräfte von dem Landesamt für Arbeit und Sozialfürsorge*) und von den Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge zur Erledigung vordringlicher öffentlicher Aufgaben, Beseitigung eines Notstandes oder zur Durchführung dringender Auflagen der Besatzungsmacht ausgesprochen werden, ist unbedingt und unverzüglich Folge zu leisten.

§ 3

1. Zur Erledigung vordringlicher öffentlicher Aufgaben, Beseitigung von Notständen und zur Durchführung dringender Auflagen der Besatzungsmacht können die Dienstverpflichteten von den Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge zu Arbeitsgruppen zusammengefaßt und auf die Dauer bis zu sechs Monaten in gemeinsamen Unterkünften untergebracht werden.

2. Die Unterkunftsstätten werden der Aufsicht der Oberbürgermeister und Landräte zur Betreuung unterstellt. Sie sind dieserhalb verpflichtet, sie monatlich mindestens einmal zu kontrollieren und für pflegliche Unterbringung und Ernährung der Insassen besorgt zu sein.

§ 4

Arbeitgeber und Dienststellenleiter sind verpflichtet, Anzeigen wegen Arbeitsverweigerung oder Zuwiderhandlung gegen die Dienstverpflichtung unverzüglich der zuständigen Staatsanwaltschaft zuzuleiten und davon dem zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge abschriftlich Mitteilung zu machen.

§ 5

Verstöße gegen die Bestimmungen, Arbeitsverweigerung und Zuwiderhandlung gegen Dienstverpflichtung können unter Beachtung des Befehls Nr. 3 des Alliierten Kontrollrats vom 17. Januar 1946 wie folgt bestraft werden:

a) Arbeitgeber, welche der Anzeigepflicht nicht nachkommen, mit einer Geldstrafe bis zu 10 000,— Reichsmark und Gefängnis bis zu einem Jahr oder mit einer dieser Strafen,

b) alle anderen Personen (Arbeitnehmer, aber auch Dienststellenleiter) mit einer Geldstrafe bis zu 1000,— RM und Gefängnis bis zu drei Monaten oder mit einer dieser Strafen.

§ 6

Alle Strafanträge wegen Arbeitsverweigerung und Zuwiderhandlung gegen Dienstverpflichtungen sind von der zuständigen Staatsanwaltschaft beschleunigt dem Amtsgericht zur Verurteilung zuzuleiten. Die Verurteilung erfolgt im beschleunigten Verfahren.

*) Jetzt Ministerium für Arbeit und Sozialwesen.

Die Verordnung dient der Erhaltung und Förderung der Arbeitsdisziplin. Ihre Aufgabe ist es, dort einzugreifen, wo Arbeitnehmer durch Vernachlässigung ihrer Arbeitspflichten den Neuaufbau unserer Wirtschaft gefährden.

Nach § 1 ist jeder Arbeitnehmer im Krankheitsfalle zur sofortigen Meldung der Erkrankung beim Arbeitgeber verpflichtet; wenn innerhalb von drei Tagen ein Krankenschein mit ärztlichem Attest nicht vorgelegt wird, liegt Arbeitsverweigerung vor, die nach § 5 strafbar ist.

Gemäß § 2 sind Dienstverpflichtungen, die auf Grund des Befehls Nr. 3 des Kontrollrats (vergl. oben Ziffer 12) ausgesprochen worden sind, unbedingt und unverzüglich Folge zu leisten. Die Nichtbefolgung solcher Dienstverpflichtungen gilt gleichfalls als nach § 5 strafbare Arbeitsverweigerung.

Nach § 3 können Dienstverpflichtete zur Erledigung vordringlicher öffentlicher Aufgaben, Beseitigung von Notständen und zur Durchführung dringender Aufgaben der Besatzungsmacht zu Arbeitsgruppen zusammengefaßt und auf die Dauer von sechs Monaten in gemeinsamen Unterkünften untergebracht werden.

Fälle von Arbeitsverweigerung im Sinne der §§ 1 und 2 sind von den zuständigen Arbeitgebern unverzüglich der zuständigen Staatsanwaltschaft anzuzeigen, während den zuständigen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge abschriftlich Mitteilung zu machen ist. Nach § 5 können Arbeitgeber, die die Anzeigepflicht verletzen, mit Geldstrafe bis zu DM 10 000,— und Gefängnis bis zu einem Jahre oder mit einer dieser Strafen belegt werden, während alle andere Personen, also beispielsweise die den Arbeitsverstoß begehenden Arbeitnehmer, mit einer Geldstrafe bis zu DM 1000,— und Gefängnis bis zu drei Monaten oder mit einer dieser Strafen bedroht werden. Die Verurteilung erfolgt nach § 6 im Schnellverfahren.

16.

Verordnung über die Wiedereinführung eines Arbeitsbuches und die Einführung einer Kontrollkarte in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands vom 6. Oktober 1947

(Ges.-S. S. 75)

Nachstehend wird die von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in Berlin gemäß Ziffer 1 b des Befehls Nr. 65 des Obersten Chefs der Sowjetischen Militärverwaltung und des Oberbefehlshabers der sowjetischen Besatzungstruppen in Deutschland vom 15. September 1945 erlassene Verordnung vom 4. Februar 1947 über die Wiedereinführung eines Arbeitsbuches und die Einführung einer Kontrollkarte in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands veröffentlicht und für das Land Thüringen in Kraft gesetzt.

Weimar, den 6. Oktober 1947.

Der Ministerpräsident
des Landes Thüringen
i. V. L. Moog

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Verkehr
Dr. Appell

Verordnung über die Wiedereinführung eines Arbeitsbuches und die Einführung einer Kontrollkarte in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands

Gemäß Ziffer 1b des Befehls Nr. 65 des Obersten Chefs der Sowjetischen Militärverwaltung und des Oberbefehlshabers der sowjetischen Besatzungstruppen in Deutschland vom 15. September 1945 und mit Zustimmung der SMA wird hiermit verordnet:

A. Einführungsvorschriften

§ 1

(1) Um einen amtlichen Ausweis zu schaffen, der die Berufsausbildung und den beruflichen Werdegang eines Arbeitnehmers erkennen läßt und seine Berufstätigkeit in der deutschen Wirtschaft durch laufende Eintragung verfolgt, wird ein Arbeitsbuch eingeführt.

(2) Als Ausweis für die Zeiten der Arbeitssuche wird an den Arbeitslosen eine Kontrollkarte ausgegeben.

§ 2

Für das Arbeitsbuch und die Kontrollkarte sind ausschließlich die von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge herausgegebenen Muster zu verwenden.

§ 3

(1) Arbeitsbücher und Kontrollkarten werden ausschließlich durch die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge ausgestellt.

(2) Anderen Stellen ist die Ausstellung von Arbeitsbüchern und Kontrollkarten, soweit nicht besondere gesetzliche Vorschriften Ausnahmen zulassen, untersagt.

B. Personenkreis

§ 4

Arbeitsbuchpflichtig sind:

1. Alle in unselbständiger Beschäftigung stehenden Personen — Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre usw.
2. Sämtliche mithelfenden Familienangehörige mit Ausnahme der Ehefrau und der minderjährigen Kinder.

Als unselbständige Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung gelten auch Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister.

Ausgenommen von der Arbeitsbuchpflicht sind:

a) Personen, die sonst berufsmäßige Lohnarbeit nicht verrichten, wenn sie nur gelegentlich und kurzfristig beschäftigt werden,
b) Personen, die zur Besatzung eines Seefahrzeuges gehören und sonstige Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen in das Seefahrtsbuch einzutragen ist,
c) volksschulpflichtige Kinder.

§ 5

Ob für eine bestimmte Tätigkeit das Arbeitsbuch erforderlich ist, entscheidet im Zweifelsfall das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bezirk das Unternehmen (Betrieb, Verwaltung, Anstalt, Haushalt oder Heimarbeit) seinen Sitz hat.

§ 6

(1) Die Kontrollkarte müssen alle Arbeitslosen haben, die der Meldepflicht unterliegen.

(2) Ob für einen Arbeitslosen die Meldepflicht besteht, entscheidet im Zweifelsfall das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bezirk der Arbeitslose polizeilich gemeldet ist.

C. Ausstellung des Arbeitsbuches und der Kontrollkarte

§ 7

(1) Wer das Arbeitsbuch bzw. die Kontrollkarte haben muß, hat die

Ausstellung dieser Urkunde bei dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bezirk er polizeilich gemeldet ist, zu beantragen.

(2) Für den Antrag auf Ausstellung des Arbeitsbuches bzw. der Kontrollkarte sind die vorgeschriebenen Formblätter zu verwenden. Mit dem Antrag ist die auf dem Formblatt vorgesehene Bescheinigung der Ortspolizeibehörde darüber beizubringen, daß der Antragsteller polizeilich gemeldet ist und daß die Angaben über seine Staatsangehörigkeit zutreffen.

(3) Der Antragsteller hat die von ihm verlangten Angaben über seine Person und sein Berufsleben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen.

(4) Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann das persönliche Erscheinen des Antragstellers anordnen.

§ 8

(1) Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann an Stelle des Arbeitsbuches für eine begrenzte Zeit eine Ersatzkarte ausstellen. Die Ersatzkarte gilt für diesen Zeitraum als Arbeitsbuch.

(2) Die Ersatzkarte ist spätestens zu dem in ihr festgesetzten Zeitpunkt beim Amt für Arbeit und Sozialfürsorge gegen ein Arbeitsbuch zurückzugeben.

(3) Die Eintragungen der Arbeitgeber sind vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge in das Arbeitsbuch zu übertragen.

§ 9

(1) Ist ein Arbeitsbuch vollständig ausgefüllt, unbrauchbar geworden oder verlorengegangen, so hat der Arbeitsbuchpflichtige ein neues Arbeitsbuch zu beantragen. Das vollständig ausgefüllte oder unbrauchbar gewordene Arbeitsbuch ist dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge vorzulegen. Es ist vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge durch einen Vermerk zu schließen und dem Antragsteller zurückzugeben. Der Verlust des Arbeitsbuches ist glaubhaft zu machen.

(2) Das gleiche gilt sinngemäß für den Umtausch und den Ersatz von Kontrollkarten.

§ 10

(1) Das Arbeitsbuch, die Ersatzkarte und die Kontrollkarte werden gebührenfrei ausgestellt.

(2) Für die Neuausstellung dieser Urkunden ist vom Antragsteller eine Gebühr zu erheben, wenn diese Urkunden verlorengegangen oder unbrauchbar geworden sind.

Diese Gebühr beträgt

a) für ein Arbeitsbuch 3,— RM,
b) für eine Ersatzkarte 1,— RM,
c) für eine Kontrollkarte 0,50 RM.

(3) Ist die Neuausstellung eines Arbeitsbuches oder einer Ersatzkarte auf ein Verschulden des Arbeitgebers zurückzuführen, so ist die Gebühr von ihm zu erheben.

(4) Die Gebühr kann im Verwaltungszwangsverfahren beigetrieben werden.

D. Führung des Arbeitsbuches und der Kontrollkarte

I. Pflichten der Arbeitnehmer

§ 11

(1) Der Arbeitsbuchpflichtige hat sein Arbeitsbuch bei Aufnahme der Tätigkeit unverzüglich dem Arbeitgeber zur Vornahme der notwendigen Eintragungen vorzulegen.

(2) Nimmt ein Arbeitsbuchpflichtiger neben seiner bisherigen eine weitere Beschäftigung auf, so hat er sein Arbeitsbuch unverzüglich auch dem anderen Arbeitgeber zur Vornahme der erforderlichen Eintragungen vorzulegen.

§ 12

(1) Hat der Arbeitgeber die notwendigen Eintragungen vorgenommen, so hat der Arbeitsbuchpflichtige spätestens innerhalb 48 Stunden

nach Aufnahme der Beschäftigung den Sichtvermerk des nach § 7 zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge einzuholen. Der Sichtvermerk kann auch durch dritte Personen eingeholt werden.

(2) Ohne Sichtvermerk des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge sind die Eintragungen des Arbeitgebers ungültig.

§ 13

Der Arbeitsbuchpflichtige hat

a) Wohnungsänderungen,

b) Änderungen seines Familiennamens

dem nach § 7 zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge auf dem vorgeschriebenen Formblatt anzuzeigen. Gleichzeitig hat er dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge sein Arbeitsbuch zur Eintragung der Änderungen und im Falle der Änderung des Familiennamens entsprechende Urkunden vorzulegen.

§ 14

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitsbuchpflichtige das Arbeitsbuch unverzüglich dem Arbeitgeber zwecks Austragung des Beschäftigungsverhältnisses vorzulegen.

(2) Ferner hat der Arbeitsbuchpflichtige bei Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch spätestens innerhalb 48 Stunden nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Anbringung des Sichtvermerkes dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bezirk er polizeilich gemeldet ist, persönlich vorzulegen.

(3) Kann der Arbeitsbuchpflichtige nicht sofort in andere Arbeit vermittelt werden, so zieht das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge das Arbeitsbuch für die Dauer der Arbeitslosigkeit ein und stellt ihm von Amts wegen eine Kontrollkarte aus.

§ 15

(1) Die Kontrollkarte ist dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge an den Kontrolltagen zur Anbringung der Sichtvermerke persönlich vorzulegen.

(2) Sonderanweisungen zu Arbeitsleistungen von kurzer Dauer sind vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge nach Art und Dauer besonders in die Kontrollkarte einzutragen.

(3) Bei Wohnungsänderungen und Änderungen des Familiennamens gilt die Vorschrift des § 13 für die Kontrollkarte sinngemäß.

II. Pflichten der Arbeitgeber

§ 16

(1) Der Arbeitgeber hat sich das Arbeitsbuch von dem Arbeitsbuchpflichtigen sowohl bei Aufnahme als auch bei Beendigung der Beschäftigung zur Vornahme der notwendigen Eintragungen unverzüglich vorlegen zu lassen.

(2) Behält ein Arbeitsbuchpflichtiger neben der neuen Beschäftigung seine bisherige Tätigkeit bei, so hat der neue Arbeitgeber sich das Arbeitsbuch unverzüglich zur Vornahme der notwendigen Eintragungen unverzüglich vorlegen zu lassen.

(3) Der Arbeitgeber hat das Arbeitsbuch nach Erledigung der notwendigen Eintragungen dem Arbeitsbuchpflichtigen unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Arbeitgeber an dem Arbeitsbuch nicht zu.

§ 17

Es ist den Arbeitgebern untersagt, Personen zu beschäftigen, die nicht im Besitze eines Arbeitsbuches sind. Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 wird hierdurch nicht berührt.

§ 18

Der Arbeitgeber hat im Arbeitsbuch an der dafür bestimmten Stelle unverzüglich einzutragen und zu bescheinigen

1. den Namen und den Sitz des Unternehmens,
2. die Art des Unternehmens,

3. die Art der Beschäftigung,
4. den Tag des Beginns der Beschäftigung,
5. Änderungen in der Art der Beschäftigung, wenn die neue Arbeitsverrichtung eine wesentlich andere als die bisherige ist,
6. den Tag der Beendigung der Beschäftigung.

§ 19

Nicht in das Arbeitsbuch einzutragen sind gelegentliche Dienstleistungen oder Beschäftigungen bis zu einer Dauer von höchstens drei Tagen oder 24 Wochenstunden. Die Landes- bzw. Provinzialämter für Arbeit und Sozialfürsorge können für bestimmte Beschäftigungsarten vorschreiben, daß auch gelegentliche Dienstleistungen und Beschäftigungen gegen geringfügiges Entgelt einzutragen sind.

§ 20

Hat innerhalb eines Unternehmens die Überweisung oder Versetzung eines Beschäftigten von einer Niederlassung oder Dienststelle zu einer anderen die Folge, daß der Beschäftigte in den Bezirk eines anderen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge polizeilich gemeldet wird, so ist die Überweisung oder Versetzung als Beendigung der bisherigen und Beginn einer neuen Beschäftigung im Arbeitsbuch einzutragen.

Diese Eintragungen sind nicht Ausdruck eines genehmigungspflichtigen Arbeitsplatzwechsels nach Ziffer 19 des Kontrollratsbefehls Nr. 3.

§ 21

Für Mitglieder der Schiffsmannschaften von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt hat der Unternehmer

1. an Stelle des Namens und des Sitzes des Unternehmens den Namen, hilfsweise die Nummer des Fahrzeuges, den Namen und den Wohnort des Schiffseigentümers, den Vor- und Zunamen, den Wohnort und die Wohnung des Fahrzeugführers,
2. an Stelle der Art des Unternehmens oder der betreffenden Abteilung die Gattung, das Eichzeichen und die Tragfähigkeit des Fahrzeuges,
3. neben der Art der Beschäftigung (Dienststellung an Bord) die ausgeführten Reisen (Beginn und Beendigung, Ausgangs- und Endort, Tag des Übergangs von einem Stromgebiet auf das andere, längere Unterbrechungen)

einzutragen.

§ 22

(1) Soweit Arbeitsbücher für Mitglieder der Schiffsmannschaften von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt zu führen sind, kann der Unternehmer mit der Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten den Fahrzeugführer beauftragen, der dann an die Stelle des Unternehmers tritt.

(2) Der Fahrzeugführer muß, auch wenn er selbst Unternehmer ist, bei Eintragungen in das Arbeitsbuch seine Unterschrift im Arbeitsbuch von einer Polizei- oder Hafenbehörde beglaubigen lassen.

§ 23

(1) Der Arbeitgeber hat jede Eintragung in das Arbeitsbuch auf dem vorgeschriebenen Formblatt unverzüglich dem für den Sitz des Unternehmens zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge anzuzeigen.

(2) Ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in das Arbeitsbuch einzutragen, so hat er innerhalb 48 Stunden dem nach § 7 zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge hiervon Mitteilung zu machen.

§ 24

(1) Von den Eintragungen für Mitglieder der Schiffsmannschaften von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt nach § 21 sind die Angaben über den Namen oder die Nummer des Fahrzeuges, den Vor- und Zunamen, den Wohnort und die Wohnung des Fahrzeugführers, die

Gattung, das Eichzeichen und die Tragfähigkeit des Fahrzeuges und die ausgeführten Reisen (Beginn und Beendigung, Ausgangs- und Endort, Unterbrechungen) nicht in die Anzeige aufzunehmen.

(2) Für Mitglieder der Schiffsmannschaften deutscher Fahrzeuge der Binnenschiffahrt sind die Anzeigen dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zu erstatten, in dessen Bezirk der Heimathafen des Schiffes liegt.

III. Gemeinsame Vorschriften

§ 25

(1) Der Inhaber eines Arbeitsbuches bzw. einer Kontrollkarte hat diese Urkunde stets bei sich zu führen und sorgfältig aufzubewahren.

(2) Das Arbeitsbuch bzw. die Kontrollkarte sind dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge bei allen Meldungen vorzulegen.

§ 26

(1) Der Arbeitsbuchpflichtige hat den Verlust des Arbeitsbuches unverzüglich dem nach § 7 zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge mitzuteilen.

(2) Auf Verlangen eines Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge ist diesem das Arbeitsbuch jederzeit vorzulegen. Anderen amtlichen Stellen ist auf Verlangen Einsicht in das Arbeitsbuch zu gewähren.

(3) Mitglieder der Schiffsmannschaften von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt haben ihre Arbeitsbücher auf Verlangen jederzeit den Beamten der Schiffahrts- und Hafenbehörden zur Einsicht und Nachprüfung der Eintragungen der Unternehmer vorzulegen. Wird dabei festgestellt, daß Eintragungen über Beschäftigungen auf Reisen fehlen oder lückenhaft sind, so hat die Schiffahrts- oder Hafenbehörde die Eintragung oder Ergänzung der Eintragung an Hand vorhandener Arbeitsbescheinigungen vorzunehmen und ihre Eintragung dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bezirk der Heimathafen des Schiffes liegt, anzuzeigen.

(4) Die Vorschriften aus Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für die Kontrollkarte.

§ 27

(1) Andere als die vorgeschriebenen Eintragungen dürfen weder im Arbeitsbuch noch in der Kontrollkarte gemacht werden. Arbeitsbuch und Kontrollkarte dürfen nicht mit Merkmalen versehen werden, die den Eigentümer günstig oder nachteilig kennzeichnen.

(2) Stellt ein Amt für Arbeit und Sozialfürsorge fest, daß im Arbeitsbuch oder der Kontrollkarte unzulässige Eintragungen gemacht oder Merkmale angebracht sind, so hat es für die Berichtigung bzw. für den Ersatz des Arbeitsbuches oder der Kontrollkarte Sorge zu tragen.

§ 28

(1) Scheiden Arbeitsbuchpflichtige nicht nur vorübergehend aus dem Kreise der arbeitsbuchpflichtigen Personen aus, so haben sie ihr Arbeitsbuch unter Darlegung des Sachverhalts dem nach § 7 zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge vorzulegen. Das Arbeitsbuch wird vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge durch einen Vermerk geschlossen und dem bisherigen Inhaber zurückgegeben. Will dieser wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen, für die er das Arbeitsbuch haben muß, so hat er sein Arbeitsbuch unter Mitteilung seiner Absicht dem nach § 7 zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge vorzulegen. Das Arbeitsbuch wird vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge wieder eröffnet und dem Inhaber zurückgegeben.

(2) Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 und 2 gilt sinngemäß für Auswanderer.

(3) Verstirbt der Inhaber eines Arbeitsbuches, so haben die Hinterbliebenen das Arbeitsbuch dem

zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zur Schließung vorzulegen.

E. Strafbestimmungen

§ 29

Wer vorsätzlich entgegen der Vorschrift des § 3 Arbeitsbücher oder Kontrollkarten oder ähnliche Ausweise ausstellt, wird mit Gefängnis und Geldstrafe oder einer dieser Strafen bestraft.

§ 30

Mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen wird bestraft, sofern nicht nach anderen Strafgesetzen eine schwerere Strafe verwirkt ist, wer

1. wissentlich von einem für einen anderen ausgestellten Arbeitsbuch oder von einer für einen anderen ausgestellten Kontrollkarte Gebrauch macht, als ob Arbeitsbuch oder Kontrollkarte für ihn ausgestellt wären,
2. ein für ihn ausgestelltes Arbeitsbuch oder eine für ihn ausgestellte Kontrollkarte einem anderen zum Gebrauch überläßt,
3. unbefugt mehrere Arbeitsbücher oder mehrere Kontrollkarten sich ausstellen läßt oder mehrere Arbeitsbücher oder Kontrollkarten führt,
4. ein für ihn bestimmtes Arbeitsbuch oder eine für ihn bestimmte Kontrollkarte beseitigt oder unbrauchbar macht.

§ 31

Mit Geldstrafe bis zu 150,— RM oder mit Haft wird bestraft, sofern nicht nach anderen Strafgesetzen eine schwerere Strafe verwirkt ist, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. sich, obwohl er arbeitsbuchpflichtig ist, nicht unverzüglich ein Arbeitsbuch ausstellen läßt,
2. die für die Ausstellung oder Ergänzung des Arbeitsbuches oder der Kontrollkarte von ihm verlangten Angaben über seine Person oder sein Berufsleben unrichtig oder unvollständig macht,
3. die vorgeschriebenen Eintragungen im Arbeitsbuch nicht unverzüglich macht, unrichtige, unvollständige oder unzulässige Eintragungen im Arbeitsbuch oder in der Kontrollkarte macht oder das Arbeitsbuch oder die Kontrollkarte mit unzulässigen Merkmalen versieht,
4. die vorgeschriebenen Anzeigen nicht unverzüglich erstattet,
5. ein Arbeitsbuch oder eine Kontrollkarte unbefugt zurückbehält,
6. einen Arbeitsbuchpflichtigen beschäftigt, bevor dieser ihm das Arbeitsbuch vorgelegt hat oder sich beschäftigen läßt, bevor er dem Unternehmer das Arbeitsbuch vorgelegt hat.

§ 32

(1) Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann

1. von Unternehmern und Führern von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt die Einhaltung der Vorschriften der §§ 16—18, 20—21, des § 22 Abs. 2, § 23 und des § 24 Abs. 2 und des § 33 sowie der auf Grund des § 19 Satz 2 erlassenen Anordnungen und
2. von Arbeitsbuchpflichtigen bzw. den zur Meldekontrolle verpflichteten Personen die Einhaltung der Vorschriften des § 7 Absatz 1—3, des § 8 Abs. 2, des § 9, des § 11, des § 12 Absatz 1, der §§ 25—26, des § 28 Abs. 1 und 2 sowie der auf Grund des § 7 Abs. 4 erlassenen Verfügungen

durch Zwangsgeld bis zu 150,— RM erzwingen.

(2) Die Zwangsgelder werden im Verwaltungszwangsverfahren beigetrieben.

F. Schlußbestimmungen

§ 33

Behörden, Träger der Sozialversicherung, Fürsorgeverbände, Berufsvertretungen, Organisationen der

gewerblichen Wirtschaft und des Verkehrsgewerbes und Unternehmer sind verpflichtet, den im Vollzug dieser Verordnung an sie gerichteten Ersuchen der Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge und der Landes- bzw. Provinzialämter für Arbeit und Sozialfürsorge zu entsprechen. Die Ersuchen können sich sowohl auf den Einzelfall als auch auf allgemeine Feststellungen beziehen.

§ 34

Diese Verordnung tritt am 15. Februar 1947 in Kraft. Ihre Veröffentlichung erfolgt im amtlichen Organ „Arbeit und Sozialfürsorge".

§ 35

Mit Verkündung dieser Verordnung werden alle früheren Gesetze, Verordnungen, Anordnungen und sonstigen gesetzlichen Bestimmungen über das Arbeitsbuch für den Bereich der sowjetischen Besatzungszone außer Kraft gesetzt.

Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge

Der Präsident: Brack

17

Die Verteilung des Betriebsrisikos

Bei Betriebsstörungen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, erhebt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Lohnfortzahlungsanspruch hat oder nicht. Diese Frage ist nicht gesetzlich geregelt, die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat aber dafür feste Grundsätze entwickelt. Infolge der allgemeinen Bedeutung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll auf diese grundsätzliche Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hier kurz eingegangen werden.

Das Thüringische Landesarbeitsgericht Erfurt hat in seiner Entscheidung vom 16. April 1946 — 7 SA 4/46 — entschieden, daß der Arbeitgeber bei Störungen, die im allgemeinen oder unter den besonderen Verhältnissen des Betriebes öfter vorzukommen pflegen, das Risiko tragen muß, sofern er die Störung zwar nicht vermeiden, aber doch von vornherein in Rechnung stellen kann.

Wenn „höhere Gewalt" vorliegt, wird der Arbeitgeber von der Verteilung des Betriebsrisikos frei. Unter „höherer Gewalt" ist aber nur ein Ereignis zu verstehen, das „außerhalb des Betriebskreises des betreffenden Unternehmens liegt und vermöge der Art und Wucht seines Auftretens, die im ordentlichen Laufe des Lebens zu gewärtigenden Zufälle augenscheinlich übersteigt". Beispielsweise gilt Arbeitsausfall infolge von Stromabschaltungen oder wegen Kohlenmangels nicht als durch höhere Gewalt verursacht, in solchen Fällen ist daher der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

In einer anderen Entscheidung (vom 19. Juli 1946) sagt das gleiche Gericht, daß ein Betrieb nicht zur Zahlung des Lohnausfalles infolge von Razzien verpflichtet sei.

In der Begründung wird die Anwendbarkeit des § 329 BGB auf arbeitsrechtliche Verträge verneint, weil Arbeit keine Ware darstelle und darum die allgemeinen schuldrechtlichen Bestimmungen des BGB über die Unmöglichkeit der Leistung nicht unbesehen Anwendung finden könnten. Auch § 616 BGB könne keine Anwendung finden, da in dem vorliegenden Fall der Lohnausfall infolge einer Razzia eine rein objektive, nicht in der Person des Arbeitnehmers begründete Unmöglichkeit darstelle.

Anders läge der Fall, wenn das fragliche Ereignis gerade auf die Person des einzelnen Arbeitnehmers zurückwirke und diesen infolge der Razzia hindere, an den Ort der Dienstleistung zu gelangen. In diesem Falle ergäbe sich die Lohnzahlungspflicht aus § 616 BGB. Da aber in dem zur Verhandlung stehenden Falle diese Voraussetzung nicht erfüllt sei, bestimme sich die Lohnzahlungspflicht nach der herrschenden Anschauung über die Verteilung des Betriebsrisikos.

Nach Auffassung des Gerichts lag bei der der Entscheidung zugrundeliegenden Razzia ein typischer Fall höherer Gewalt, wie er in der vorerwähnten Entscheidung abgegrenzt ist, vor, mit der Folge, daß die Auswirkungen einer solchen Maßnahme von dem Betroffenen selbst ohne Ersatzanspruch getragen werden müssen.

Das Landesarbeitsgericht verkennt zwar nicht die Härte, die sich aus seiner Entscheidung nach dem Grundsatz der Verteilung des Betriebsrisikos für den Betroffenen im Einzelfall ergeben kann, bezeichnet es jedoch als eine Sache des Gesetzgebers, die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen für die Beseitigung von Härten zu schaffen.

Die Arbeitsgerichte seien nicht berechtigt, einer, wenn auch erwünschten Fortentwicklung des Arbeitsrechts vorzugreifen. Es gehöre zu den schweren Pflichten des Richters, dem Recht zu geben, der das Recht für sich hat, auch dann, wenn Billigkeitserwägungen oder berechtigte Kritik am geltenden Gesetz eine andere Entscheidung wünschenswert erscheinen ließen.

Aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nach 1945 lassen sich folgende Grundsätze ableiten:

1. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für die Folgen einer Betriebsstörung.
2. Ein eigener Risikobereich der Arbeitnehmer im Betrieb wird nur für solche Störungen anerkannt, die von den Arbeitnehmern selbst ganz oder doch überwiegend verursacht worden sind, z. B. im Falle eines Streiks.
3. Würde die Fortführung des Betriebes durch die im Falle einer Betriebsstörung zu gewährende Lohnfortzahlung ausgeschlossen oder erheblich gefährdet, dann trägt der Unternehmer das Risiko ausnahmsweise nicht allein, vielmehr ist es in solchen Fällen, die aber nur sehr selten praktisch werden dürften, zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer zu teilen.
4. Demnach hat der Arbeitgeber grundsätzlich alle Betriebsgefahren zu tragen. Eine Ausnahme von diesem allgemeinen Grundsatz kann nur dann anerkannt werden, wenn sich aus einer vom Arbeitgeber unverschuldeten Betriebsgefahr für das Unternehmen die Gefahr des völligen Zusammenbruchs oder zumindest die Gefahr einer wesentlichen Existenzgefährdung ergibt. In solchen Fällen werden auch die Arbeitnehmer einen Teil der Lasten tragen müssen.

Darüber hinaus gibt es auch noch einen „Risikobereich der Allgemeinheit“. Eine große Zahl von Betriebsstillegungen oder Betriebseinschränkungen wird heute von außen wirkenden Ereignissen herbeigeführt, für die billigerweise weder der Unternehmer noch der Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden kann. Es ist dabei an Betriebsstillegungen infolge von Stromabschaltungen oder Kohlenmangel zu denken. Es liegt nahe, in derartigen Fällen das Risiko der Allgemeinheit aufzuerlegen. Nach der derzeitigen Rechtslage ist das aber nur möglich, wenn eine

entsprechende gesetzliche Regelung getroffen worden ist. Der thüringische Landesgesetzgeber hat mit dem in seiner Gültigkeit auf die Zeit vom 6. Januar bis 31. März 1947 beschränkten Gesetz über Zahlung einer Entschädigung an Arbeiter, die durch Schlechtwetter (Regen, Schnee, Frost, Nässe), Strom- oder Kohlenmangel vorübergehend mit der Arbeit aussetzen müssen, vom 29. Januar 1947 (Ges.-S. S. 28) eine, wenn auch nur auf einen vorübergehenden Fall anwendbare, vorbildlich soziale Regelung für die Fälle geschaffen, in denen dem Arbeitgeber infolge des Vorliegens von höherer Gewalt die Lohnfortzahlung nicht aufgebürdet, dem Arbeitnehmer aber gleichzeitig ein Verlust des Lohnanspruchs billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(Die beiden erwähnten Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Erfurt wurden zitiert nach dem „Betriebsrater", 1947 Nr. 11.)

18

Kündigungsschutz

Unser Vertragsrecht wird von dem Grundsatz beherrscht, daß zur fristgemäßen Lösung eines Vertragsverhältnisses das Vorliegen eines besonderen Grundes und dessen Nachweis nicht erforderlich sind. Dieser Grundsatz ist in allen den Fällen unbedenklich, in denen es sich um wirtschaftlich und sozial gleichberechtigte Vertragspartner handelt. Steht jedoch in einem Vertragsverhältnis ein wirtschaftlich und sozial Schwächerer einem Stärkeren gegenüber, wie es insbesondere im Arbeitsrecht im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stets der Fall ist, dann besteht die Gefahr, daß der erwähnte Grundsatz mißbräuchlich, nämlich in Ausnutzung der wirtschaftlich und sozial stärkeren Stellung des Arbeitgebers zum einseitigen Nachteil des Arbeitnehmers angewendet wird.

Diese Überlegungen führten dazu, daß für das Gebiet des Arbeitsrechts die unbeschränkte Kündigungsfreiheit im Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 zum ersten Male zugunsten des Arbeitnehmers eingeschränkt wurde. Diese Einschränkung stellt sich also als soziale Schutzbestimmung zur Vermeidung unbilliger Härten bei der Kündigung von Dienstverträgen dar. In seinen §§ 84 bis 90 gab das Betriebsrätegesetz von 1920 dem in einem betriebsratspflichtigen Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer die Möglichkeit des Einspruchs gegen Kündigungen:

1. wenn der begründete Verdacht vorlag, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Bestätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande erfolgt war:
2. wenn Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt war;
3. wenn Kündigung deshalb erfolgt war, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten;
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellte.

Beim Vorliegen einer dieser Voraussetzungen konnte der Arbeitnehmer nach § 84 BRG Einspruch gegen die Kündigung beim Arbeiter- oder Angestelltenrat erheben. Hielt

der Arbeiter- oder Angestelltenrat den erhobenen Einspruch für begründet, so hatte er gemäß § 86 BRG im Verhandlungswege eine Verständigung mit dem Arbeitgeber anzustreben. Beim Scheitern der Verhandlungen stand es dem Arbeitnehmer oder auch dem Gruppenrat frei, das Arbeitsgericht anzurufen. Die Erhebung des Einspruchs, dessen Anerkennung durch den Gruppenrat und das Scheitern von Einigungsverhandlungen mit dem Arbeitgeber waren also unerläßliche Prozeßvoraussetzungen. Gab das Arbeitsgericht dem Kündigungseinspruch statt, so hatte es dem Arbeitgeber nach § 87 BRG für den Fall, daß er die weitere Beschäftigung ablehnte, eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen, wobei die Entschädigung auf höchstens sechs Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes bemessen werden durfte.

Im Einspruchsverfahren wurde also nicht die Rechtsgültigkeit der Kündigung an sich angefochten, vielmehr wurden die Kündigungsgründe gerichtlich daraufhin nachgeprüft, ob sie aus sozialen Gründen zu beanstanden seien, sich als unbillige Härte darstellten. In der späteren Rechtsprechung setzte sich darüber hinaus die Ansicht durch, daß eine Kündigung in einem besonders krassen Fall nicht nur als sozial unbillig, sondern sogar als sittenwidrig und damit gemäß § 138 BGB als nichtig betrachtet werden könnte.

Die im Betriebsrätegesetz von 1920 geschaffene Regelung wurde im wesentlichen auch in das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 übernommen. Die §§ 56 ff. AOG enthielten Bestimmungen über die „Kündigungswiderrufsklage“. Dabei wurden die vier Einspruchsgründe des Betriebsrätegesetzes von 1920 in einem zusammengefaßt: „... wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.“ Der Kündigungswiderrufsklage hatte in Betrieben mit einem Vertrauensrat, ähnlich der Regelung im Betriebsrätegesetz, ein Einigungsversuch durch den Vertrauensrat vorauszugehen. Den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes entsprechend hatte das Arbeitsgericht gemäß § 57 AOG, wenn es auf Widerruf der Kündigung erkannte, von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnte. Der Höchstbetrag der Entschädigung durfte nach § 58 AOG den letzten Jahresarbeitsverdienst nicht übersteigen.

Auch nach den Bestimmungen des AOG konnte also eine formalrechtlich wirksame Kündigung nicht für unwirksam erklärt, der Arbeitgeber konnte aber zum Widerruf unsozialer Kündigungen oder an dessen Stelle zur Zahlung einer die soziale Härte der Kündigung ausgleichenden Entschädigung verurteilt werden.

Es bedarf keiner Erläuterung, daß sich der seit über zwanzig Jahren bestehende Kündigungsschutz bewährt hat und zu einem für die Existenzsicherung des Arbeitnehmers wesentlichen Bestandteil unserer Arbeitsrechtsordnung geworden ist. Um so bedauerlicher ist es, daß dem Kündigungsschutz mit der Aufhebung des Arbeitsordnungsgesetzes durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30. November 1946 die gesetzliche Grundlage entzogen worden ist. Durch den Wegfall aller Kündigungsschutzbestimmungen ist eine Lücke in der Arbeitsrechtsordnung entstanden, die einen schwerwiegenden sozialen Rückschritt bedeutet. Daran wird auch dadurch nichts geändert, daß das Betriebsrätegesetz des Kontrollrats (vgl. oben Ziffer 1) in Artikel 5 Absatz 1b die Möglichkeit gibt, auf dem Wege über Betriebsvereinbarungen Einfluß auf Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern zu nehmen. Selbst

dadurch, daß im thüringischen Betriebsrätegesetz (vgl. oben Ziffer 2) den Betriebsräten eine unmittelbare Einflußnahme auf Einstellungen und Entlassungen gewährt wird, wird der Fortfall jedes gesetzlichen Kündigungsschutzes nicht ausgeglichen. Der durch die Mitwirkung der Betriebsräte bei der Vornahme von Entlassungen gewährte Kollektivschutz ist nicht geeignet, den durch die Kündigungsschutzbestimmungen des BRG und AOG sichergestellten Individualschutz zu ersetzen.

In diesem Zusammenhang ist ein Erlaß des Präsidenten des Zentralamtes für Arbeit in der britischen Besatzungszone vom 23. Januar 1947 (III/95/47) bemerkenswert, in dem es heißt: „Eine Kündigung ist, selbst wenn sie die Zustimmung des Betriebsrates und des Arbeitsamtes gefunden hat, jedenfalls dann nichtig, wenn sie sich als Rechtsmißbrauch darstellt (§ 242 BGB). Ein Mißbrauch der normalen Kündigungsbefugnis durch den Arbeitgeber liegt immer dann vor, wenn die Kündigung nicht notwendig, also willkürlich ist. Es obliegt dem Arbeitgeber, in jedem einzelnen Streitfalle den Nachweis zu erbringen, daß die Kündigung entweder durch die Person des Arbeitnehmers (Leistungsunfähigkeit usw.) oder durch das Verhalten des Arbeiters (Diebstahl usw.) oder durch die Verhältnisse des Betriebes (Arbeitsmangel usw.) zwingend geboten ist. Wo dieser Nachweis nicht gelingt, erweist sich die Kündigung als eine unrichtige Rechtsausübung, die vor dem Gesetz keinen Bestand haben kann, d. h. sie ist ohne Recht erfolgt und nichtig."

Eine ähnliche Einstellung wird zur Zeit von der neuesten Rechtsprechung der thüringischen Arbeitsgerichte vertreten, die sich auf den Standpunkt stellen, daß auch fristgemäße Kündigungen im Gegensatz zu der bisher geltenden Ansicht einer Begründung bedürfen, daß sie also beim Nichtvorliegen eines zur Kündigung berechtigenden Grundsatzes nichtig seien, weil sie als sittenwidrig im Sinne des § 138 BGB betrachtet werden müßten. Dabei wird von den Arbeitsgerichten ein „Nachschieben" von Kündigungsgründen bei fristgemäßer Kündigung nicht anerkannt, denn es wird ausdrücklich verlangt, daß dem Arbeitnehmer die Kündigungsgründe bei der Kündigung mitgeteilt werden, während später geltend gemachte Kündigungsgründe des Arbeitsgebers unberücksichtigt bleiben. Die Rechtsprechung geht dabei von dem Grundsatz aus, daß die Nichtigkeit von Rechtsgeschäften nicht heilbar ist, auch nicht durch eine Veränderung der Umstände oder aus anderen Gründen (vgl. RG in Leipz. Ztschrft. 1919, 790). Grundsätzlich anders ist es bei fristlosen Kündigungen, bei denen die Rechtsprechung ein Nachschieben wichtiger Kündigungsgründe anerkennt. Dabei handelt es sich aber nicht um an sich nichtige Kündigungen, sondern äußerstens um solche, deren zunächst erfolgte Begründung als nicht wichtig genug erscheint, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Beide Versuche, den Fortfall der Kündigungsschutzbestimmungen des AOG zu überbrücken, können jedoch nicht befriedigen. Die Kündigungsschutzbestimmungen des BRG und des AOG richteten sich nicht gegen solche Kündigungen, die sich als Rechtsmißbrauch oder als sittenwidrig darstellten und schon deshalb aus dem Gesichtspunkt des § 242 BGB oder dem des § 138 BGB nichtig waren, sie sollten vielmehr Schutz gegen zwar nicht rechtsmißbräuchliche, wohl aber sozialwidrige Kündigungen gewähren, die auf dem Wege über § 242 BGB oder § 138 BGB nicht anfechtbar sind. Sowohl der Hinweis des Präsidenten des Zentralamtes der britischen Zone als auch der von der thüringischen arbeitsgerichtlichen Recht-

sprechung gewählte Ausweg sind also nicht geeignet, die durch den Fortfall aller Kündigungsschutzbestimmungen entstandene Lücke zu schließen, liegt doch die Gefahr für die Existenz des Arbeitnehmers gerade in solchen Kündigungen, die zwar formalrechtlich und nach allgemeinen vertragsrechtlichen Grundsätzen nicht zu beanstanden, also auch nicht als rechtsmißbräuchlich oder sittenwidrig anzufechten, wohl aber als unbillige soziale Härte zu beanstanden sind.

Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage jedenfalls ist festzustellen, daß es Kündigungsschutzbestimmungen für den Regelfall nicht gibt, soweit sie nicht im Wege der Betriebsvereinbarung besonders ausgehandelt worden sind. Zu beachten ist allerdings, daß nach § 13 des thüringischen Betriebsrätegesetzes vom 10. Oktober 1945 (vgl. unter Ziffer 2) jeder Kündigung vom Betriebsrat zugestimmt werden muß. Fehlt diese Zustimmung, dann kann nicht rechtswirksam gekündigt werden. Weiter muß jede Kündigung nach Ziffer 16 des Befehls Nr. 3 des Kontrollrats vom 17. Januar 1946 (vgl. unter Ziffer 12) vom zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge genehmigt werden. Solange diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, ist die Kündigung schwebend unwirksam. Dazu hat die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge mit Wirkung für die sowjetische Besatzungszone in einer Dienstanweisung an die ihr nachgeordneten Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge vom 16. Mai 1947 (Arbeit und Sozialfürsorge Nr. 11/47) festgestellt, daß die Mitwirkung der Arbeitsämter bei Kündigungen sich in der Regel auf eine lediglich registrierende Kenntnisnahme zu beschränken habe. Die Zustimmung des Arbeitsamtes zu Kündigungen solle nur aus zwingenden arbeitseinsatzmäßigen Gründen versagt werden. Der Ablehnungsbescheid des Arbeitsamtes ist dem davon Betroffenen schriftlich zu erteilen. Er ist mit Gründen und Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Gegen den Bescheid steht dem Betroffenen der Einspruch beim Beratungsausschuß des zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge, gegen dessen Einspruchbescheid die Beschwerde an die höhere Behörde, in Thüringen das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen, zu, die endgültig entscheidet. Erteilt das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge die Zustimmung zur Kündigung nachträglich, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist, dann ist die Kündigung wirksam, das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Wird die Zustimmung dagegen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist erteilt, dann ist die Kündigung nicht wirksam geworden, es muß, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, erneut zum nächstzulässigen Termin gekündigt werden. Diese Regelung entspricht der Rechtsprechung zu § 184 BGB, wonach die nachträgliche Genehmigung eines in seiner Wirksamkeit von der Erteilung dieser Genehmigung abhängigen Rechtsgeschäftes regelmäßig die Wirksamkeit des Geschäftes von Anfang an bewirkt (RGZ 69, 263; 142, 59). Dieser Grundsatz kann nur dann keine Geltung haben, wenn die Kündigungsfrist vor Erteilung der Genehmigung abgelaufen und die Kündigung damit vor Eintreten des Kündigungszeitpunktes überhaupt nicht wirksam geworden ist.

Schließlich muß die thüringische Rechtsprechung berücksichtigt werden, die, wie dargelegt, dahin geht, daß nicht nur für fristlose Entlassungen ein wichtiger Grund vorliegen muß, sondern daß auch für fristgemäße Kündigungen Gründe vorhanden sein müssen, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Besteht ein solcher Grund nicht und ist er dem Arbeitnehmer nicht außerdem im Kündigungsschreiben oder gleichzeitig mit

Aushändigung des Kündigungsschreibens mitgeteilt worden, dann ist die Aufhebung der Kündigung im arbeitsgerichtlichen Streitverfahren als sittenwidrig zu gewärtigen.

Für die verschiedenen Berufsgruppen gelten verschiedene gesetzlich festgelegte Kündigungsfristen. Außerdem sind etwaige Kündigungsfristen, die durch Tarifvertrag vereinbart sind und die dann jeweils den gesetzlichen Bestimmungen vorgehen, zu beachten. Gesetzlich ist folgendes festgelegt:

1. Bei kaufmännischen und technischen Angestellten beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluß des Kalendervierteljahres (§ 66 HGB, § 133 a Gewerbeordnung).

   Vertragliche Vereinbarungen über Kündigungsfristen sind dann unwirksam, wenn sie kürzere Kündigungsfristen als einen Monat bestimmen. Außerdem darf die Kündigung auch vertraglich äußerstens zum Schluß eines Kalendermonats vereinbart werden (§ 67 HGB, § 133 a Gewerbeordnung).

   Diese einschränkende Bestimmung findet jedoch, soweit Angestellte im Sinne des Handelsgesetzbuches in Betracht kommen, keine Anwendung, wenn der Angestellte ein Gehalt von mindestens 5000,— RM jährlich bezieht (§ 68 HGB).

2. Bei gewerblichen Arbeitern, Bergarbeitern und Binnenschiffern beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 122 Gewerbeordnung). Sie darf auch nach vertraglicher Vereinbarung nicht kürzer als ein Tag sein.

3. Bei Angestellten, die zur Leistung von Diensten höherer Art verpflichtet sind und deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen wird, beispielsweise bei Privatbeamten, Redakteuren, wissenschaftlichen Mitarbeitern usw., beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluß des Kalendervierteljahres (§ 622 BGB).

   Auch auf Grund vertraglicher Vereinbarung darf die Kündigungsfrist nicht kürzer als sechs Wochen sein. Außerdem muß die Kündigung in jedem Fall zum Schluß eines Kalendervierteljahres erfolgen (§ 622 BGB). Das Gesetz verbietet also jede vertragliche Vereinbarung zum Nachteile des Arbeitnehmers.

4. Für alle übrigen Fälle gelten gemäß § 621 BGB folgende Kündigungsfristen:

   Ist der Lohn nach Tagen bemessen, so ist die Kündigung an jedem Tage zum anderen Tage zulässig.

   Ist der Lohn nach Wochen bemessen, so muß die Kündigung spätestens am ersten Werktage der Woche zum Schluß der Woche erfolgen.

   Ist der Lohn nach Monaten bemessen, so muß die Kündigung spätestens am 15. des Monats zum Monatsschluß erfolgen.

   Ist der Lohn nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen, so muß die Kündigung spätestens sechs Wochen vorher zum Schluß eines Kalendervierteljahres erfolgen.

Die Kündigungsfristen müssen bei Arbeitsverhältnissen mit kaufmännischen und technischen Angestellten, mit gewerblichen Arbeitern, Bergarbeitern und Binnenschiffern für beide Teile gleich sein (§ 67 HGB, §§ 122, 133 a Gewerbeordnung). Anderslautende vertragliche Vereinbarungen sind dann nichtig, wenn sie dem Arbeitgeber eine kürzere Kündigungsfrist einräumen als dem Arbeitnehmer. Umgekehrt kann jedoch dem Arbeitnehmer durch

vertragliche Vereinbarung eine kürzere Kündigungsfrist zugestanden werden als dem Arbeitgeber.

Dem Arbeitnehmer darf außerdem die Möglichkeit zur Kündigung des Dienstvertrages gemäß § 624 BGB nicht für längere Zeit als fünf Jahre genommen werden. Dem entgegenstehende Vereinbarungen, die für länger als fünf Jahre oder auf Lebenszeit die Kündigung ausschließen, können vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Falls ein Unternehmen in Konkurs geht, gelten vereinbarte Kündigungsfristen dann als ungültig, wenn sie länger als die gesetzlichen Kündigungsfristen sind (§ 22 Konkursordnung).

Bei Aushilfsangestellten finden die gesetzlich festgelegten Kündigungsfristen nur dann Anwendung, wenn das zur Aushilfe begründete Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als drei Monaten kann also abweichend von den gesetzlichen Kündigungsfristen tägliche, wöchentliche oder vierzehntägliche Kündigung vereinbart werden.

Auf Lehrverhältnisse finden die §§ 77 Absatz 2 HGB und 127 b Gewerbeordnung Anwendung. Danach gelten die ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von den Beteiligten einseitig aufgelöst werden kann. Diese Frist kann vertraglich bis zu äußerstens drei Monaten verlängert werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Lehrverhältnis gemäß § 15 der Verordnung über die Ausbildung von Industriearbeitern in den Berufsschulen vom 9. Oktober 1945 nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden. Die Auflösung bedarf der Genehmigung des Betriebsrates und des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge.

Es ist festgestellt worden, daß es nach Aufhebung des Arbeitsordnungsgesetzes durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 für den Regelfall einen gesetzlichen Kündigungsschutz nicht mehr gibt. Eine Ausnahmeregelung gilt für ältere Angestellte, Schwerbeschädigte und werdende Mütter.

Nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399), das gemäß § 1 auf Angestellte Anwendung findet, die nach den Bestimmungen des Versicherungsgesetzes der Angestellten versicherungspflichtig sind, also ein Jahresarbeitsverdienst von nicht mehr als 7200,— RM haben, darf ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als zwei Angestellte ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt, einem Angestellten, den er oder, im Falle einer Rechtsnachfolge, er und sein Rechtsvorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit mindestens drei Monaten Frist für den Schluß eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt. Diese Kündigungsfristen des Arbeitgebers gegenüber den Angestellten berühren eine vertraglich bedungene Kündigungsfrist des Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Unberührt von diesen Bestimmungen bleiben die Vorschriften über die fristlose Kündigung von Dienstverhältnissen.

Die Verordnung über die Beschäftigung von Schwerbeschädigten

vom 18. Oktober 1946 (Ges.-S. S. 144) sieht in § 9 vor, daß einem Schwerbeschädigten nur mit Zustimmung des zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge gekündigt werden kann. Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge hat seine Zustimmung zu erteilen, wenn dem Schwerbeschädigten ein angemessener anderer Arbeitsplatz gesichert ist. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen. Die Zustimmung ist bei dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge schriftlich zu beantragen, wobei zu beachten ist, daß die Kündigungsfrist erst von dem Tage der Absendung des Antrags an läuft.

Die Lösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis bedarf nicht der Genehmigung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge. Der Schwerbeschädigte hat jedoch dann innerhalb eines Vierteljahres keinen Anspruch auf eine anderweitige Unterbringung in Arbeit durch das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung werden durch diese Vorschriften nicht berührt. Auch in diesem Fall muß aber, wenn die Beschädigung des Arbeitnehmers die Folge einer Kriegsverletzung ist, die Zustimmung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge eingeholt werden.

Auch werdende Mütter genießen auf Grund des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942 (RGBl. I S. 321) Kündigungsschutz. In § 6 des Gesetzes wird bestimmt, daß Frauen aus Anlaß ihrer Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden dürfen. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft sind Kündigungen auch aus sonstigem Anlaß unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war oder unverzüglich mitgeteilt wird. Die Schutzbestimmung findet keine Anwendung, wenn die Arbeitnehmerin sich mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt. Wenn ein wichtiger Grund zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt, kann das zuständige Amt für Arbeit und Sozialfürsorge eine Ausnahmebewilligung von dieser Schutzbestimmung erteilen.

Selbstverständlich ist, daß auch die Kündigungen solcher Arbeitnehmer, die auf Grund der erwähnten Sondergesetze einen besonderen Kündigungsschutz genießen, nur mit Zustimmung des Betriebsrates und mit Genehmigung des zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge ausgesprochen werden dürfen.

Abweichend von den geltenden gesetzlichen Bestimmungen über Kündigungsfristen können Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Frist fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Auch in diesem Falle ist aber eine ausdrückliche Kündigungserklärung erforderlich. Außerdem ist zu beachten, daß die fristlose Kündigung sofort erfolgen muß, nachdem der zu ihr berechtigende wichtige Grund eingetreten ist. Das Verstreichenlassen einer längeren Frist nach dem Eintreten eines solchen wichtigen Grundes wird als Verzicht auf dessen Geltendmachung gewertet und hat zur Folge, daß das fragliche Ereignis nicht mehr als Grund zur fristlosen Kündigung geltend gemacht werden kann.

Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung liegt nach herrschender Ansicht und ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer oder auch beiden gemeinsam selbst bis zum nächsten gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungszeitpunkt nicht mehr zugemutet werden kann.

Für gewerbliche Arbeiter und Bergarbeiter wird in §§ 123, 124 der Gewerbeordnung eine erschöpfende Aufstellung der Gründe gegeben, die zur fristlosen Kündigung berechtigen. Danach kann der Arbeitgeber gewerblichen oder Bergarbeitern fristlos kündigen:

1. wenn sie beim Abschluß des Arbeitsvertrages den Unternehmer durch Vorzeigen falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichfalls verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben,
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen,
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen sich beharrlich weigern,
4. wenn sie einer Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen,
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen,
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen,
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitsgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen,
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.

Gewerbliche Arbeiter und Bergarbeiter können fristlos kündigen:

1. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeitnehmer oder gegen ihre Familienangehörigen zuschulden kommen lassen,
2. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeitnehmer oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit den Familienangehörigen der Arbeitnehmer Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen,
3. wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt oder wenn er sich widerrechtlicher Übervorteilungen gegen sie schuldig macht,
4. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeitnehmer einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, die bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses nicht zu erkennen war,
5. wenn die Arbeitnehmer zur Fortsetzung der Arbeit unfähig sind.

Kaufmännischen Angestellten kann nach §§ 71, 72 HGB fristlos gekündigt werden:

1. wenn sie im Dienste untreu sind oder das Vertrauen mißbrauchen oder die ihnen hinsichtlich des gesetzlichen Wettbewerbsverbotes (§ 60 HGB) obliegenden Verpflichtungen verletzen,
2. wenn sie ihren Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verlassen oder sich beharrlich

weigern, ihren Dienstverpflichtungen nachzukommen,

3. wenn sie durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden,
4. wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder dessen Vertreter zuschulden kommen lassen.

Kaufmännische Angestellte können fristlos kündigen:

1. wenn sie zur Fortsetzung ihres Dienstes unfähig werden,
2. wenn der Arbeitgeber das Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt,
3. wenn der Arbeitgeber den ihm hinsichtlich der gesetzlichen Fürsorgepflicht (§ 62 HGB) obliegenden Verpflichtungen sich weigert nachzukommen,
4. wenn sich der Arbeitgeber Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen die Angestellten zuschulden kommen läßt oder sich weigert, Angestellte gegen solche Handlungen anderer Angestellten oder eines Familienangehörigen des Arbeitgebers zu schützen.

Technischen und kaufmännischen Angestellten in Betrieben, die der Gewerbeordnung unterliegen, kann nach § 133 c Gewerbeordnung fristlos gekündigt werden:

1. wenn sie beim Abschluß des Dienstvertrages den Unternehmer durch Vorlegen falscher oder verfälschter Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben,
2. wenn sie im Dienste untreu sind oder das Vertrauen mißbrauchen,
3. wenn sie ihren Dienst unbefugt verlassen oder den nach dem Dienstvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen sich beharrlich weigern,
4. wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit in der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden,
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter zuschulden kommen lassen,
6. wenn sie einen unsittlichen Lebenswandel führen.

Im vierten aufgeführten Fall bleibt der Anspruch auf die vertraglichen Leistungen des Arbeitgebers für die Dauer von sechs Wochen bestehen, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist. Dieser Anspruch ist unabdingbar.

Technische und kaufmännische Angestellte in Betrieben können nach der Gewerbeordnung gemäß § 133 d fristlos kündigen:

1. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten gegen sie zuschulden kommen lassen oder Ehrverletzungen begehen,
2. wenn der Arbeitgeber die vertragsmäßigen Leistungen nicht gewährt,
3. wenn bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses ihr Leben oder ihre Gesundheit einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, die bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht zu erkennen war.

Neben diesen gesetzlich angeführten Gründen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, können tarifvertraglich weitere Gründe vereinbart werden, die jedoch als wichtig im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zu betrachten sein müssen. Außerdem ist es denkbar, daß auch andere, gesetzlich nicht vorgesehene schwerwiegende Gründe

eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Für die Form der fristlosen Kündigung ist zu berücksichtigen, daß sie grundsätzlich formlos erfolgen kann, also nicht schriftlich ausgesprochen zu werden braucht, es sei denn, daß im Einzelfall durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag etwas anderes als vereinbart gilt. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich jedoch, jede Kündigung schriftlich und nach Möglichkeit gegen Empfangsschein oder durch eingeschriebenen Brief auszusprechen. Da eine Kündigung nach bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen eine empfangsbedürftigte Willenserklärung ist, kommt es nicht darauf an, was der Kündigende hat erklären wollen, sondern allein darauf, was er tatsächlich erklärt hat. Kündigungserklärungen sind also in jedem Fall sorgfältig abzufassen. Bei fristlosen Kündigungen muß der die Kündigung rechtfertigende Grund angegeben und außerdem festgestellt werden, daß das Arbeitsverhältnis aus diesem Grunde mit sofortiger Wirkung fristlos gekündigt wird. Wie bereits ausgeführt, müssen nach neuerer Rechtsprechung auch befristete Kündigungen begründet werden. Auch in ihnen ist selbstverständlich der Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam werden soll, genau anzugeben. Von fristlosen Kündigungen gilt ebenso wie von fristgemäßen, daß ihnen der Betriebsrat zugestimmt haben muß, damit sie rechtswirksam ausgesprochen werden können. Außerdem bedarf es der Zustimmung des zuständigen Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge, damit sie nicht schwebend unwirksam bleiben. Das ist bei fristlosen Kündigungen besonders wichtig, da sonst bei mangelnder Zustimmung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge unter Umständen infolge Zeitablaufs die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung verwirkt werden kann. Zumindest ist zu gewärtigen, daß die Zustimmung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge nicht auf den Kündigungszeitpunkt zurückwirkt, sondern erst auf den der verspäteten Antragstellung, so daß die Kündigung erst zu diesem Zeitpunkt wirksam wird. Allgemein gilt jedoch, daß fristlose Kündigungen dann, wenn sie aus irgendeinem Grunde nicht rechtswirksam erfolgt sind, als zum nächsten fristgemäßen Kündigungszeitpunkt ausgesprochen gelten, es sei denn, daß angenommen werden muß, daß der kündigende Vertragsteil offensichtlich nur ein Interesse an einer fristlosen Kündigung aus dem gegebenen Anlaß hatte. In diesem Falle hat eine nicht rechtswirksam ausgesprochene fristlose Kündigung nicht die Rechtsfolgen einer fristgemäßen Kündigung.

Erwähnt sei schließlich noch die Möglichkeit der außerordentlichen befristeten Kündigung. Eine solche außerordentliche Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt, der vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist liegt, ist unter besonderen Umständen statthaft. Das Reichsarbeitsgericht hat in einer Entscheidung (ArbRSamml. Bd. 44 S. 121, 127) den Standpunkt vertreten, daß eine außerordentliche Kündigung dann auch befristet erfolgen kann, wenn in der Gewährung einer Frist nur oder zugleich ein Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitnehmer liegt. Es kann demnach davon ausgegangen werden, daß eine aus betrieblichen Gründen befristet erfolgte außerordentliche Kündigung immer dann zulässig ist, wenn darin eine Besserstellung des Arbeitnehmers liegt. Diese Bedingung wird aber fast in allen Fällen erfüllt sein, da der Arbeitnehmer praktisch durch eine befristete außerordentliche Kündigung immer besser gestellt sein wird als durch eine unbefristete.

Wird ein Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt, dann aber nach Ablauf der Kündigungsfrist stillschweigend fortgesetzt, dann gelten die Rechtsfolgen der ausgesprochenen

Kündigung als beseitigt, so daß der Dienstvertrag zwischen den Parteien weiter bestehen bleibt.

Nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung löst bei fristloser Kündigung auch das Nachschieben wichtiger Gründe das Arbeitsverhältnis wirksam auf, falls der zuerst geltend gemachte Kündigungsgrund zur fristlosen Lösung des Dienstverhältnisses nicht ausreicht. Ebenso kann eine fristgemäß ausgesprochene Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist aus einem erst dann bekannt werdenden wichtigen Grunde noch nachträglich in eine fristlose Kündigung umgewandelt werden.

Ist eine fristgemäße Kündigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zu dem in ihr angegebenen Zeitpunkt unwirksam, dann gilt sie ohne weiteres als zum nächstzulässigen Zeitpunkt wirksam.

Anhang I:

Befehl Nr. 234 der SMAD betreffend Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten der Industrie und des Transports vom 9. Oktober 1947

(Reg.-Bl. III S. 45)

In der Sowjet-Okkupation sind nach dem Zusammenbruch des gegen das Volk gerichteten Regimes des aggressiven Hitler-Deutschlands wichtige Maßnahmen zur Festigung der gesetzlichen Rechte der Arbeiter und Angestellten durchgeführt worden. Der achtstündige Arbeitstag und der gleiche Lohn für gleiche Arbeit sind eingeführt. Der bezahlte Urlaub der Arbeiter und Angestellten ist wiederhergestellt und erhöht. Das Recht der Werktätigen, sich frei in professionelle Verbände und andere demokratische Organisationen zu vereinen, ist wieder hergestellt. Die im Interesse der Unternehmer eingeführten faschistischen einseitigen Tarifbefehle sind aufgehoben. Es werden wieder Tarifverträge zwischen Arbeitern und Unternehmern geschlossen. Demokratisch gewählte Betriebsräte sind in den Unternehmen vorhanden und arbeiten und gewährleisten das Recht der Teilnahme der Arbeiter und Angestellten an der Entscheidung von Fragen, die mit der Arbeit des Unternehmens verbunden sind, sowie das Kontrollrecht, es ist eine einheitliche demokratische Sozialversicherung eingeführt. Allein im abgelaufenen Jahr sind in der Zone mehr als 2 Milliarden Mark verausgabt worden. In der Sowjet-Okkupationszone sind die Errungenschaften der deutschen Arbeiterbewegung auf dem Gebiet der Arbeitsgesetzgebung und die Rechte der Arbeiter und Angestellten nicht nur wiederhergestellt, sondern in einem Maße erweitert, wie das noch nie in der Geschichte Deutschlands gewesen ist. Gleichzeitig sind die Banken-, die Konzern-, Trust- und Monopolunternehmen sowie die Betriebe ehemaliger aktiver Faschisten und Militaristen in den Besitz des Volkes übergegangen. Es ist eine große Arbeit der Demokratisierung und Reinigung des Verwaltungsapparates von ehemaligen aktiven Faschisten, Militaristen und Kriegsverbrechern durchgeführt. Die Schlüsselpositionen der Wirtschaft befinden sich jetzt in den Händen des Volkes. Dies alles war die Grundlage der Erfolge, welche von den Werktätigen der Zone in Sachen des Wiederaufbaues der Friedenswirtschaftslage erreicht sind.

Im Ergebnis gibt es in der Sowjetzone keine Arbeitslosigkeit, im Gegenteil, es ist ein Mangel an Arbeitskräften. Der weitere Wiederaufbau und die Entwicklung der Industrie und des Transportwesens erfordert vor allen Dingen eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität und eine Festigung der Arbeitsdisziplin. Auf vielen Werken und Fabriken, Schächten und Eisenbahnen befindet sich die Arbeitsproduktivität und Arbeitsdisziplin noch auf einem niedrigen Niveau.

Eine solche Lage ist nicht nur mit den schweren Folgen des Hitlerschen Angriffskrieges verbunden, sie erscheint auch als Folge der ungenügenden Aufmerksamkeit einiger Organe der Verwaltung, der Direktoren der Unternehmen und demokratischen Organisationen für die volle Ausnutzung aller Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage der Arbeiter, welche die Hauptkraft der Demokratisierung, ökonomischen Aufschwunges und Entwicklung der Wirtschaft in der Sowjetzone bilden. Es wäre unrichtig, zu denken, daß die neue Demokratie, bei der die Schlüsselstellungen der Wirtschaft sich in den Händen des Volkes befinden, eine Senkung der Produktivität der Arbeit und der Verschlechterung der Arbeitsdisziplin im Vergleiche mit dem alten Regime bedeutet. — Im Gegenteil, die neue Demokratie bedeutet höhere Produktivität der Arbeit, wodurch die Möglichkeit gegeben ist, die Zerstörung zu überwinden und zu einer unvergleichlich höheren materiellen Sicherung der Werktätigen überzugehen.

Die Erhöhung der Arbeitsproduktivität und Entwicklung einer bewußten Initiative der Werktätigen zum ökonomischen Aufschwung der Sowjet-Okkupationszone bildet in gegenwärtiger Zeit das Hauptglied im Volkswirtschaftssystem und den Schlüssel zur Lösung aller übrigen ökonomischen Probleme.

Ich befehle:

1. Den Regierungen der Länder und deutschen Verwaltungsorganen, den Direktoren der Fabriken und Werke, Schächte, Eisenbahnen und anderen Unternehmen zur Grundlage ihrer Tätigkeit Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit der Erzeugungsunternehmen und des Transportes zu machen, zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und zum Kampf gegen Bummelei und auch zur Verbesserung der Lebensverhältnisse der Arbeiter und Angestellten der Industrie und des Transports namentlich auf dem Wege des Auffindens und der Ausnutzung der örtlichen Ressourcen und Möglichkeiten zu diesem Zwecke. Ich fordere alle antifaschistischen Parteien, Gewerkschaften, Betriebsräte und auch andere öffentliche Organisationen der demokratischen Presse auf, den Verwaltungsorganen und Administrationen der Unternehmen Hilfe bei der Erfüllung dieser wichtigsten Aufgabe zu leisten, einen allgemeinen Arbeitsaufschwung in der Sowjetzone zur schnelleren Wiederherstellung und Entwicklung der friedlichen Wirtschaft und zur Erhöhung des Lebensstandards der Bevölkerung anstrebend.

2. Die Anordnungen und Befehle des Hitler-Regimes über die Regeln der inneren Ordnung auf dem Betrieb, über Strafen und sonstige Bestrafungen der Arbeiter sind als die Würde des Arbeiters verletzend aufzuheben.

Die von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge und den Gewerkschaften ausgearbeiteten neuen „Regeln der inneren Ordnung" sind zu billigen und auf allen Werken, Fabriken, Schächten und Eisenbahnen einzuführen zur Sicherung einer normalen Arbeitsordnung bei den Unternehmungen und die einen entschiedenen Kampf mit den den Betrieb störenden Bummeleien vorsehen.

3. Das geringschätzende Verhalten einzelner Leiter der Unternehmen gegenüber dem Arbeitsschutz und der technischen Sicherheit auf den Unternehmen ist als falsch und unzulässig zu erachten. Alle Leiter der Unternehmen und Eisenbahnen sind zu verpflichten, bis zum 1. Dezember 1947 die Umgitterung der Maschinen, der Werkbänke und Mechanismen vorzunehmen, sowie die Ventilation, Verglasung, Beleuchtung und Beheizung der Betriebsräume in einen ordentlichen Zustand zu bringen und sich um die Verbesserung des Arbeitsschutzes zu bekümmern. Die Kontrolle der Durchführung wird den Werkkommissionen der Arbeiter und Angestellten für Arbeitsschutz übertragen. Für jugendliche Arbeiter ist eine verkürzte Arbeitswoche festzulegen, und zwar: Für Arbeiter bis zum 16. Lebensjahr 42 Stunden und im Alter von 16 bis 18 Jahren 45 Stunden, desgleichen ist die Dauer eines bezahlten Urlaubs zu verlängern und sonstige Maßnahmen sind zu treffen, die den Arbeitsschutz und die Fortbildung der Jugend sichern. Die von den Gewerkschaften, vom Verband der Freien Deutschen Jugend und von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge vorgelegten Verfügung zum Jugendarbeitsschutz ist zu billigen.

4. Die Lohnzahlung für Stück- und Akkordarbeit ist in umfassenderem Maße anzuordnen als Mittel zur Steigerung des Arbeitserzeugnisses und zum Verdienst eines größeren Arbeitslohnes der Arbeiter, vor allem in der Industrie für Bergbau, Kohlen, Metallbearbeitung, Maschinenbau, Elektrotechnik und beim Eisenbahnwesen. Bei der Berechnung des Akkordlohnes sind die durch Tarifvertrag garantierten Mindestsätze zugrunde zu legen.

5. Die Lohnberechnungssätze in der Textil- und Schneiderindustrie sind durchzusetzen, wobei die niedrigeren Arbeitslohnsätze für Frauen, gemäß dem in der Sowjetzone festgelegten Prinzip, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, aufzuheben sind.

6. Dem Deutschen Amt für Arbeit und Sozialwesen der Sowjetbesatzungszone gemeinsam mit den Regierungen der Länder durch die Berufsschulen die Ausbildung (Vorbereitung) von Facharbeitern für die führenden Zweige der Industrie aus der Jugend zu organisieren, indem die Kontingente der Aufnahme der Lernenden im Jahre 1947/48 bis zu 225 000 Mann gebracht werden. Außerdem auf breiter Basis die Vorbereitung und Erhöhung der Fachausbildung der Arbeiter von Massenberufen durch das Netz kurzfristiger Lehrgänge in den Unternehmen der bergmännischen Industrie und der Eisenbahn zu organisieren.

7. Von April 1948 an bezahlten Urlaub festzusetzen: Für Arbeiter an heißen, schädlichen und schweren Arbeiten in gleicher Höhe mit den ingenieurtechnischen Spezialarbeitern, d. h. im Umfange von 18 bis 24 Arbeitstagen; allen übrigen Arbeitern in der Höhe aller übrigen Angestellten, d. h. im Umfange von 12 Arbeitstagen. Sind in den neuen Tarifverträgen der einzelnen Unternehmen günstigere Urlaubsbedingungen vorgesehen, so gelten diese Vertragsbedingungen.

8. Die Regierungen der Länder und die deutschen Arbeitsbehörden haben Maßnahmen zu ergreifen, zur Sicherung der Unternehmen und des wichtigen Aufbaues mit Arbeitskräften, hauptsächlich auf dem Wege freiwilliger Erfassung und die Abläufigkeit der Arbeitskräfte zu liquidieren, um in Zukunft die Anwendung der durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 vorgesehenen zwangsweisen Mobilisierung von Arbeitskräften maximal einzuschränken.

9. Zwecks Verbesserung der Ernährung der Arbeiter und An-

gestellten der Unternehmen der führenden Industriezweige und des Verkehrs vom 1. November 1947 an die tägliche Abgabe warmer Verpflegung über die Normen hinaus, die auf die Grundkarten erhalten werden, festzusetzen — für hochqualifizierte Arbeiter der führenden Berufe, für Arbeiter körperlich schwerer und für die gesundheitsschädlichen Arbeiten und die ingenieurtechnischen Arbeiter — nach den Normen der warmen Verpflegung der ersten Gruppe; für die übrigen Arbeiter und Angestellten dieser Unternehmen nach den Normen warmer Verpflegung der zweiten Gruppe.

Im IV. Quartal 1947 das Limit der Lebensmittel für die zusätzliche warme Verpflegung dahingehend zu erhöhen, daß die Zahl der Arbeiter und Angestellten der Unternehmen, die eine zusätzliche warme Verpflegung erhalten, in der Sowjetzone von 350 000 bis zu 1 Million Personen gebracht wird. Die Länderregierungen und dem Präsidenten der Verwaltung für Handel und Versorgung, die Abgabe von Lebensmitteln guter Qualität, gemäß den festgesetzten Normen — für die zusätzliche warme Verpflegung sicherzustellen, desgleichen auch durch die Betriebsräte und Gewerkschaftsorganisationen der Unternehmen eine Kontrolle der Ausgabe der Produkte nach ihrer Bestimmung, der Ausgabe und Qualität der Zubereitung der Nahrung zu organisieren. Vorzusehen, daß Unternehmen, die systematisch durch eigene Schuld den Produktionsplan nicht erfüllen und keine Verbesserung ihrer Arbeit anstreben, auf Vorschlag der Regierungen der Länder und nach Bestätigung durch kompetente Organe der SMAD, zeitweilig die warme Nahrung entzogen wird.

10. Eine bevorzugte Versorgung der Arbeiter und Angestellten der führenden Unternehmen der Zone mit Industrieerzeugnissen sicherzustellen, hierbei die Qualitätsanzeigen der Arbeit der Unternehmen berücksichtigend.

Den Länderregierungen, beginnend mit dem IV. Quartal 1947, aus den Kontingenten des innerprovinzlichen Bedarfs — Manufakturkleidung, Schuhwerk und Kohle speziell für den Verkauf, laut den den Unternehmen ausgegebenen Ordern, auszusondern. Die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Organisationen haben im Einvernehmen diese Order auf Industriewaren in erster Linie für gute Produktionsleistung auszugeben. Die Deutsche Wirtschaftskommission hat Maßnahmen zwecks Erhöhung der Produktion von Industriewaren auszuarbeiten und zur Bestätigung vorzustellen, besonders hinsichtlich der Heimarbeitsgewerbe und des Handwerks aus örtlichen Rohstoffquellen und industriellen Abfallprodukten, für eine zusätzliche Versorgung des Bedarfs der Arbeiter und Angestellten an Kleidung, Schuhwerk und anderen Dingen des häuslichen Bedarfs.

11. Zwecks Verbesserung der Medizinalhilfe der Arbeiter und Angestellten der Unternehmen der Sowjetzone:

a) Die Länderregierungen haben im Laufe der nächsten zwei Jahre die Organisation von ärztlichen Stellen (Ambulanzen) auf allen Unternehmen mit einer Arbeitszahl von 200 bis 5000 Arbeitern und von Polikliniken bei Unternehmen von über 5000 Arbeitern zu sichern. Die Beschaffung von Räumlichkeiten, Kosten des Unterhalts der ärztlichen Stellen und Polikliniken und Anschaffung von Möbeln den Unternehmern aufzuerlegen, die Kosten des Unterhalts des medizinischen Personals, die medizinische Einrichtung und die Medikamente haben die Organe der Sozialversicherung zu tragen.

b) Die Lebensmittelversorgung der Fabrikärzte und der Ärzte an den Polikliniken ist nach der höchsten Versorgungsnorm derjenigen

Arbeiter vorzunehmen, die auf den von ihnen zu betreuenden Unternehmungen tätig sind.

c) Die Ausgabe einer zusätzlichen warmen Verpflegung ist auf das gesamte medizinische Personal bei den medizinischen Punkten (Ambulanzen) der Werke und bei den Polikliniken der Unternehmen, die diese Verpflegung erhalten, zu erweitern.

d) Die sofortige Einführung einer einheitlichen, für die ganze Zone amtlichen ärztlichen Bescheinigung zur Krankheitsbeurlaubung ist vorzusehen, ferner sind Maßnahmen zur Bestrafung der Ärzte für bewußte Ausstellung einer solchen Bescheinigung an Personen, die von der Arbeit fort bleiben, d. h. ohne wirklich krank zu sein, anzuwenden, wobei sich die Bestrafung der schuldigen Ärzte bis zur Entziehung ihrer Privatpraxis erstrekken kann.

12. Die Leitungen der Unternehmen haben sich ständig mit den Fragen zur Verbesserung der Wohn-, Lebensbedingungen der Werktätigen zu beschäftigen und ihre Hauptaufmerksamkeit auf die Versorgung der Arbeiter-Umsiedler zu lenken. Die Renovierung der Gemeinschaftswohnungen und Kinderheime hat im IV. Quartal 1947 beendet zu sein.

13. Den Stab der Sowjet-Militär-Administration in Deutschland zu beauftragen, sich nach den Bestimmungen dieses Befehls richtend, zu prüfen und zu bestätigen:

a) Die von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge eingereichten Bestimmungen über die Schulung der Industriearbeiter in Fachschulen, die Instruktion „über die Ordnung der Arbeitsregelung" und die Verteilung der Arbeitskräfte;

b) die von der Deutschen Verwaltung für Gesundheitswesen eingereichten „Bestimmungen über die Verbesserung der medizinischen Betreuung der Versicherten und über die Maßnahmen der Regelung der Arbeitsbefreiung wegen Krankheit".

14. Die Verantwortung für die Ausführung dieses Befehls den Länderregierungen, der Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge und dem Deutschen Wirtschaftsausschuß der Zone aufzuerlegen. Die allgemeine Kontrolle der Ausführung dieses Befehls den Chefs der Verwaltungen der SMA der Länder, der Planungsabteilung in der Abteilung für Arbeitskraft der SMAD aufzuerlegen.

Berlin, den 9. Oktober 1947.

I. A.:

Hauptchef der Sowjet-Militär-Administration
Oberkommandierender der Gruppe der Sowjet-Okkupationstruppen in Deutschland:

Marschall der Sowjetunion
W. Sokolowskij

Stabschef der SMA in Deutschland:
Generalleutnant G. Lukjantschenko

Arbeitsordnung für alle volkseigenen, SAG und anderen Betriebe in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands

Auf Grund des Befehls Nr. 234 der SMAD vom 9. Oktober 1947 (Reg.-Bl. III S. 45) ist zwischen dem Präsidenten der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands und dem FDGB die nachstehende Arbeitsordnung für alle volkseigenen, SAG und anderen Betriebe in der sowjetischen Besatzungszone vereinbart und von der SMAD genehmigt worden. Diese Arbeitsordnung ist mit Wirkung vom 9. Oktober 1947 in Kraft getreten und damit für alle Beteiligten

verbindlich. Dagegen sind alle bisher geltenden Arbeits- und Betriebsordnungen gemäß Befehl Nr. 234 Ziffer 2 außer Kraft gesetzt worden. Mit dem Inkrafttreten dieser Arbeitsordnung treten auch etwaige Strafordnungen außer Kraft, soweit sie in den Betrieben bestanden haben. Strafrechtliche Verfolgung der Beschäftigten eines Betriebes erfolgt nur auf Grund des Strafgesetzbuches oder auf Grund besonderer Gesetze und Verordnungen. Dagegen werden Bestimmungen geltender Tarifverträge oder bestehende Betriebsvereinbarungen über das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer durch diese Arbeitsordnung nicht berührt. Waren in den außerkraftgesetzten Betriebsordnungen für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen enthalten, so können diese, sofern sie nicht im Widerspruch zu der neuen Arbeitsordnung stehen, zusätzlich zu ihr vereinbart werden.

Tritt durch Verkürzung des jährlichen Urlaubs als Strafmaßnahme nach IX c der Arbeitsordnung eine Minderung des durch Tarifvertrag garantierten Urlaubs ein, so geht die Arbeitsordnung den tarifvertraglichen Bestimmungen vor.

Die Arbeitsordnung ist von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu unterzeichnen und deutlich sichtbar im Betriebe auszuhängen.

Arbeitsordnung

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Arbeitsordnung hat den Zweck, eine hohe Arbeitsdisziplin der Arbeiter und Angestellten zu gewährleisten, die Arbeit richtig zu organisieren, die Arbeitszeit rationell auszunutzen, die Arbeitsleistung im Betriebe zu erhöhen und den Schutz der Arbeitskraft sicherzustellen.

2. Die Arbeitsordnung gilt für alle beschäftigten Arbeiter und Angestellten des Betriebes.

3. Die Arbeitsordnung muß entweder jedem Arbeiter bzw. Angestellten gegen eine Empfangsbescheinigung ausgehändigt oder an einer hierzu bestimmten Stelle ausgehängt werden.

Die Arbeitsordnung ist Eigentum des Betriebes und muß nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden.

4. Anordnungen und Anweisungen der Betriebsleitung, soweit sie nicht gegen tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstoßen, sind für alle Arbeiter und Angestellten verpflichtend und werden an einer hierzu bestimmten Stelle ausgehängt. Kein Arbeiter oder Angestellter kann sich darauf berufen, daß er die Anordnungen der Betriebsleitung nicht gelesen habe, wenn diese ausgehängt waren.

II. Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die Einstellung erfolgt durch einen von der Betriebsleitung Beauftragten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

2. Einstellungen können für ständige Arbeiten, Aushilfsarbeiten oder für eine bestimmte Dauer vorgenommen werden. Bei Aushilfsarbeit oder Arbeit für bestimmte Dauer muß diese ausdrücklich vereinbart werden.

3. Alle einzustellenden Personen sind verpflichtet, der Betriebsleitung eine ärztliche Bescheinigung über ihre gesundheitliche Tauglichkeit für die Arbeiten des betreffenden Betriebes vorzulegen. Die Unkosten trägt die Betriebsleitung.

4. Bei Einstellung hat jeder Angestellte der Betriebsleitung die verlangten Papiere vorzulegen:

Arbeitsbuch,

Mitgliedskarte der Sozialversicherung und Steuerkarte.

Mitgliedskarte der Sozialversicherung und Steuerkarte verbleiben bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Betriebsleitung.

5. Jeder Arbeiter und Angestellte ist verpflichtet, auf Verlangen der Betriebsleitung seine Adresse — Wohnort sowie alle Angaben über seine Person und seinen Familienstand, die durch amtliche Papiere zu belegen sind (Personalausweis, amtliche Bescheinigungen) mitzuteilen. Wohnungsveränderungen oder Veränderungen des Familienstandes sind sofort der Betriebsleitung zu melden.

Falsche Angaben des Arbeiters oder Angestellten über seine Zugehörigkeit zur NSDAP oder deren Gliederungen bzw. seiner Familienmitglieder sind Grund zur fristlosen Entlassung.

6. Bei Einstellung von Arbeitern und Angestellten sowie beim Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebes ist die Betriebsleitung verpflichtet:

a) den Arbeiter und Angestellten über die Arbeitsmethoden und über die Bedienung der in Betracht kommenden Werkzeuge und Maschinen zu unterrichten,

b) den Arbeiter und Angestellten über die Arbeitsordnung, Unfallverhütungsvorschriften, über Betriebshygiene und Feuerschutz zu informieren.

7. Das Vertragsverhältnis für jeden Beschäftigten beginnt mit dem Tage seiner Einstellung und der Anerkennung der Arbeitsordnung.

III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Beachtung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen gelöst werden.

2. Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses sind dem Arbeiter bzw. Angestellten oder einer von ihm beauftragten Person die bei der Betriebsleitung aufbewahrten Papiere auszuhändigen.

3. Dem Arbeiter oder Angestellten ist beim Ausscheiden eine Bescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung auszuhändigen. Auf Verlangen des Ausscheidenden ist die Bescheinigung auch auf die Führung und Leistung auszudehnen.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen alle dem Arbeiter oder Angestellten ausgehändigten Werkzeuge und Materialien dem Betrieb zurückgegeben werden.

Für Geräte, Instrumente, Maschinen, Material und Arbeitsausrüstungen des Betriebes, die nicht zurückgegeben worden sind, nimmt die Betriebsleitung Abzüge vom Lohn des Arbeiters bzw. Angestellten im Rahmen des Gesetzes vor. Die Höhe der Abzüge wird von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt. Ist ein Abzug nicht möglich, so hat die Betriebsleitung das Recht, den Schadensersatz von dem Schuldigen auf gerichtlichem Wege einzutreiben.

IV. Die hauptsächlichsten Verpflichtungen der Betriebsleitung, der Arbeiter und Angestellten

1. Die Betriebsleitung ist verpflichtet:

a) zweckmäßig die Arbeit der Arbeiter und Angestellten zu organisieren, damit jeder Arbeiter und Angestellte nach seinen Fachkenntnissen und seiner Qualifikation beschäftigt wird;

b) rechtzeitig die Arbeitsaufträge auszugeben und die Arbeiter und Angestellten mit Werkzeugen, Ausrüstungen, Material und Ersatzteilen zu versorgen;

c) für jeden Arbeiter und Angestellten einen bestimmten Arbeitsplatz anzuweisen;

d) Maschinen und andere Ausrüstungen in einen guten Zustand zu halten;

e) Arbeitsräume und Toiletten, Baderäume und das Gelände der

Werkstatt und des Betriebes sauber und in Ordnung zu halten;

f) die Gesetze und Vorschriften über Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Urlaub, Unfallverhütung, Betriebshygiene, Versorgung der Arbeiter und Angestellten mit Trinkwasser, Einrichtungen von Waschgelegenheiten, Brausebädern, Umkleide-, Aufenthalts- und Speiseräume, Ausgabe von Schutzvorrichtungen und Arbeitskleidung einzuhalten.

Die Betriebsleitung ist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angehalten, für eine Werksküchenverpflegung zu sorgen (ein warmes Mittagessen).

2. Arbeiter und Angestellte sind verpflichtet:

a) gewissenhaft und rechtschaffen ihre Pflichten bei der Arbeit zu erfüllen, sorgfältig und fristgemäß die ihnen übertragenen Arbeiten fertigzustellen, Arbeitsdisziplin zu beachten;

b) pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, genau und ohne Verletzung die festgelegte Dauer des Arbeitstages zu beachten, die Arbeitszeit ausschließlich für Betriebsarbeit zu verwenden, sich nicht mit nebensächlichen Dingen zu beschäftigen und andere Beschäftigte nicht von der Arbeit abzuhalten, fristgemäß und sorgfältig die Leistungsnormen zu erfüllen, keine Herstellung von Ausschuß zuzulassen und bestrebt zu sein, eine systematische Verbesserung ihrer Arbeit zu erreichen;

c) sorgfältig und sparsam mit Material, Werkzeugen, Geräten und Ausrüstungen umzugehen, sie an einem bestimmten, von der Betriebsleitung zu diesem Zweck eingerichteten Platz aufzubewahren. Über alle Mängel an Material, an Werkzeugen, Maschinen und Betriebseinrichtungen hat der Arbeiter bzw. Angestellte sofort der Betriebsleitung Meldung zu machen;

d) alle Vorschriften der Unfallverhütung, Betriebshygiene und des Feuerschutzes zu beachten, seinen Arbeitsplatz rechtzeitig zu säubern und aufzuräumen und ihn der nächsten Schicht in einem ordentlichen und sauberen Zustand zu übergeben;

e) jeder Arbeiter und Angestellte ist verpflichtet, den nächsten Vorgesetzten über jede Gefahr, die Menschen und dem Betrieb droht, in Kenntnis zu setzen sowie Vorbeugungsmaßnahmen zu treffen, um Unfälle im Betrieb zu verhüten;

f) über jeden Unfall sowie jede Erkrankung bei der Arbeit ist dem nächsten Vorgesetzten vom Kranken direkt oder durch seinen Kollegen Mitteilung zu machen.

3. Es ist verboten:

a) im betrunkenen Zustand im Betrieb zu erscheinen sowie Alkoholgetränke mitzubringen und zu verwenden;

b) Rauchen in den von der Betriebsleitung kenntlich gemachten Räumen;

c) unbefugte Personen in den Betrieb mitzubringen;

d) im Betrieb Handel zu treiben;

e) dem Betrieb gehörende Gegenstände, unabhängig von ihrem Wert, mitzunehmen.

V. Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der Arbeitszeit bzw. Schicht sowie Beginn und Ende der Pausen werden von der Betriebsleitung nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat gemäß den bestehenden Gesetzen und Kollektivverträgen festgesetzt. Die Bekanntmachungen über die Arbeitszeit werden am schwarzen Brett ausgehängt. Die Bekanntmachung ist ein Bestandteil der Arbeitsordnung.

2. Eine Unterbrechung der Arbeit mit Ausnahme der in Artikel 3

Ziffer 1 festgesetzten Pausen ist unzulässig.

Ununterbrochen arbeitende Maschinen und Betriebsanlagen dürfen nicht ohne Aufsicht des Bedienungspersonals gelassen werden.

3. Nach Beendigung des Arbeitstages haben Arbeiter und Angestellte ohne Genehmigung der Betriebsleitung kein Recht, sich länger als 15 Minuten im Arbeitsraum aufzuhalten.

4. Wenn bei Schichtarbeit der ablösende Schichtarbeiter nicht rechtzeitig erscheint, so ist der Arbeiter bzw. Angestellte verpflichtet, den Vorarbeiter bzw. Meister sofort hiervon in Kenntnis zu setzen. Der Meister hat für unverzügliche Ablösung zu sorgen. Bis zum Erscheinen der Ablösung ist der Arbeiter verpflichtet, am Arbeitsplatz zu verbleiben.

5. Ein Auswechseln der Schichten ist nur mit Genehmigung der Betriebsleitung zulässig.

6. In Ausnahmefällen, wo es für die Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist, sind Arbeiter und Angestellte verpflichtet, an Sonn- und Feiertagen gegen entsprechende Bezahlung gemäß dem Kollektivvertrag zu arbeiten.

In Betrieben mit einem ununterbrochenen Produktionsprozeß werden die Ruhetage entsprechend den Schichten von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat nach einem Verzeichnis festgelegt. In diesem Falle gilt die Arbeit an Sonntagen als normale Arbeitszeit.

7. Die Kontrolle über die Anwesenheit der Arbeiter und Angestellten kann mittels Kontrolluhren, Kontrollmarken oder auf eine andere zuverlässige Art erfolgen.

8. Beginn und Ende der Arbeit im Betrieb sowie die Arbeitspausen werden den Arbeitern und Angestellten durch bestimmte Signale bekanntgegeben.

9. Arbeiter und Angestellte dürfen das Betriebsgelände nur durch bestimmte Ein- und Ausgänge betreten bzw. verlassen. Beim Betreten und Verlassen des Betriebes kann jeder Arbeiter und Angestellte zur Kontrolle der Gegenstände angehalten werden, die er in den Betrieb hinein- bzw. hinausträgt.

Die Kontrolle und Prüfung bei den Frauen wird von Frauen durchgeführt.

10. Arbeiter und Angestellte, die später zur Arbeit erscheinen, müssen sich vor Aufnahme der Arbeit bei ihrem nächsten Vorgesetzten melden.

11. Arbeiter und Angestellte, die aus triftigen Gründen während der Arbeitszeit die Arbeit verlassen, müssen von ihrem Vorgesetzten eine Genehmigung — Passierschein — erhalten, der beim Verlassen des Betriebsgeländes vorzuzeigen und abzugeben ist.

Auf der Genehmigung — Passierschein — muß beim Verlassen und Wiederbetreten des Betriebes die genaue Zeit vermerkt werden.

12. Der jährlich bezahlte Urlaub, wie er im Kollektivvertrag vorgesehen ist, wird dem Arbeiter bzw. Angestellten nach einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Urlaubsliste gewährt.

Der im Kollektivvertrag vorgesehene Urlaub aus triftigen Gründen wird von der Betriebsleitung nach der Vereinbarung mit dem Betriebsrat gewährt.

13. Arbeiter und Angestellte, die wegen persönlicher Erkrankung oder eines von ihnen versorgten und mit ihnen zusammenlebenden Angehörigen nicht zur Arbeit erscheinen, sind verpflichtet, spätestens am folgenden Tage unter Angabe der Gründe ihres Fehlens der Betriebsleitung hiervon Mitteilung zu machen.

Arbeiter und Angestellte, die wegen Krankheit nicht zur Arbeit erschienen sind, müssen für die ganze Zeit der Krankheit einen

Krankenschein nach festgesetztem Muster vorlegen, auf dem der Amtsarzt der Sozialversicherung die Arbeitsunfähigkeit und ihre Dauer bescheinigt.

VI. Berechnung des Arbeitslohnes

1. Der Arbeitslohn wird für tatsächlich geleistete Arbeitszeit, für Stück- oder Zeitlohnarbeit berechnet.

2. Die Abnahme der Stückarbeit erfolgt nach Fertigstellung der Arbeit.

3. Beschwerden über die richtige Abnahme der Stückarbeit müssen innerhalb 3 Tagen nach Abnahme der Arbeit dem Meister vorgebracht werden.

4. Wenn Arbeitserzeugnisse nicht abgenommen werden, weil sie als Ausschuß zu bewerten sind, so ist sofort die Ursache des Ausschusses festzustellen. Stellt sich dabei heraus, daß der Arbeiter bei der Herstellung des Ausschusses fahrlässig gehandelt hat, so wird der Schaden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vom Lohn ersetzt. Die Höhe der Abzüge wird von der Betriebsleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat festgesetzt. In Streitfällen entscheidet das Arbeitsgericht.

Ist der Ausschuß nicht durch Verschulden des Arbeiters bzw. Angestellten entstanden, so erhält er auch für den Ausschuß das vereinbarte Arbeitsentgelt.

5. Über Mängel des Materials, die nicht vor der Verarbeitung, sondern erst während der Verarbeitung festgestellt worden sind, muß der Arbeiter seinem Vorgesetzten sofort Mitteilung machen, der darüber entscheidet, ob die Arbeit fortgesetzt wird oder nicht. Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung wird die Zeit für die Herstellung des Erzeugnisses aus dem mangelhaften Material nicht bezahlt.

6. Wenn festgestellt wird, daß bei der Annahme der fertiggestellten Ware oder bei der Berechnung des Lohnes Fehler unterlaufen sind, so werden von der Buchhaltung die zuviel bzw. zuwenig bezahlten Beträge bei der nächsten Lohnzahlung verrechnet. Bei solchen Differenzen ist die Akkordkommission mit heranzuziehen.

VII. Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlung erfolgt während der Arbeitszeit in bar in Reichsmark in einem von der Werksleitung bestimmten Raum an festgelegten Tagen. Die Lohnzahlung darf nicht in Naturalien erfolgen. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am Vortage.

2. Die Lohnzahltage werden von der Betriebsleitung nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgesetzt.

3. Alle Abzüge vom Lohn müssen in das Lohnbuch bzw. auf einen entsprechenden Beleg eingetragen werden.

4. Arbeiter und Angestellte, die vor der regulären Lohnzahlung vorschriftsmäßig die Arbeit aufgeben (entlassen werden), erhalten möglichst sofort den fälligen Lohn oder eine entsprechende Abschlagszahlung. Der Restlohn wird am nächsten, für die endgültige Abrechnung festgesetzten Zahltag bezahlt.

5. Die Arbeiter und Angestellten haben das Recht, die Lohnüberweisung für eigene Rechnung ins Haus zu verlangen.

6. Beschwerden gegen die richtige Auszahlung des im Lohnbuch angegebenen Lohnes müssen sofort dem auszahlenden Angestellten vorgebracht werden. Einwendungen gegen die richtige Berechnung des Lohnes müssen dem betreffenden Lohnbuchhalter innerhalb der im Kollektivvertrag oder Gesetz vorgesehenen Frist nach Auszahlung des unrichtig berechneten Lohnes gemacht werden.

VIII. Förderungsmaßnahmen

1. Die Förderung der besten Arbeiter und Angestellten erfolgt durch die Betriebsleitung nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

2. Zur Erreichung einer höheren Arbeitsleistung der Arbeiter werden für systematische Erfüllung der Normen ohne Herstellung von Ausschuß nach den Ergebnissen der im Laufe des Monats geleisteten Arbeit monatlich Danksagungen mit Angabe der Namen der Arbeiter und der über die Norm hergestellten Menge vom Abteilungsleiter auf einer besonderen Tafel bekanntgegeben.

3. Für die Überfüllung der Produktionsnorm und eine hohe Arbeitsdisziplin im Laufe eines Vierteljahres werden den besten Arbeitern Danksagungen des Betriebsleiters bekanntgegeben.

4. Bei Erkrankungen der Arbeiter, die eine hohe Arbeitsdisziplin zeigen, sorgfältig und gewissenhaft die Produktionsnorm oder Aufträge erfüllen, kann die Betriebsleitung über die Bestimmung des Kollektivvertrages hinaus einmal jährlich durch die Zeit der Krankheit entsprechend der Dienstzeit in dem betreffenden Betriebe eine zusätzliche Bezahlung von 3 bis 15 Tagen in Höhe des Differenzbetrages zwischen 90 % des Nettoverdienstes und dem Krankengeld der Sozialversicherung des Betriebes vornehmen.

5. Die besten Arbeiter und Angestellten, die eine hohe Arbeitsdisziplin zeigen und eine hohe Arbeitsleistung aufweisen, werden in erster Linie in Sanatorien und Erholungsheime eingewiesen, wobei der Betrieb Zuschüsse leisten kann. Solche Beschäftigten sind auch bei Wohnungsrenovierungen u. a. zu unterstützen.

6. Den besten Arbeitern, die eine hohe Arbeitsdisziplin und Arbeitsleistung aufweisen, wird in erster Linie die Möglichkeit zur Beschaffung von Kleidern, Schuhwerk und anderen Industriewaren gegeben. Hierbei hat die Betriebsgewerkschaftsleitung mitzubestimmen.

7. Frauen mit selbständigem Haushalt kann jeden Monat zusätzlich ein freier Tag gewährt werden.

IX. Strafmaßnahmen

1. Verstöße gegen diese Arbeitsordnung können nach Anhören des Betriebsrates wie folgt geahndet werden:

a) Verweis durch den Vorgesetzten,

b) strenge Verwarnung durch den nächsten Vorgesetzten,

c) Entzug des zusätzlichen und markenfreien Essens für die Dauer bis zu 10 Tagen, Verkürzung des jährlichen Urlaubs um die versäumten Tage bei Personen, die trotz mehrfacher Verwarnung die Arbeit aus nicht triftigen Gründen versäumt haben,

d) öffentlicher Tadel nach gemeinsamem Beschluß der Betriebsleitung und des Betriebsrates,

e) Entlassung.

2. Personen, die böswillig die Arbeitsdisziplin verletzen und fingierte Krankenbescheinigungen vorlegen, werden nach Beschluß der Betriebsleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat gerichtlich zur Verantwortung gezogen.

Böswillige Verletzung der Arbeitsdisziplin liegt vor bei vorsätzlicher wiederholter Verletzung der Arbeitsordnung.

Diese Maßnahmen schließen nicht die Möglichkeit einer gerichtlichen Klage seitens der Betriebsleitung auf Schadensersatz gemäß des bestehenden Gesetzes aus.

X. Inkrafttreten

Diese Anordnung tritt am ..... in Kraft. Sie gilt ein Jahr und kann mit einer Frist von drei Monaten von jeder Partei zum Fristablauf gekündigt werden.

Die Betriebsleitung
Der Betriebsrat

Anhang II:

Jugendarbeits- und Lehrlingsrecht

Einer gesonderten Betrachtung bedarf noch das Recht des Lehrvertrages und des Lehrverhältnisses. Dazu ist zunächst festzustellen, daß die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch auf Lehrverhältnisse Anwendung finden, da auch Lehrlinge Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmungen sind.

Hinzu kommt weiter das besondere Jugendarbeitsrecht, wie es bisher insbesondere im Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437) niedergelegt war, das jetzt für die sowjetische Besatzungszone Deutschlands durch die auf Grund des Befehls Nr. 234 der SMAD vom 9. Oktober 1947 (Reg.-Bl. III S. 45) (vgl. unter Anhang I) erlassene „Verordnung über Jugendarbeitsschutz" der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge vom 13. Oktober 1947 (Arbeit und Sozialfürsorge 1947, Nr. 20 S. 456) ersetzt worden ist.

Nach § 1 dieser Verordnung beträgt die Arbeitszeit der Jugendlichen im Alter von 14 bis 16 Jahren höchstens 7 Stunden täglich und 42 Stunden wöchentlich, während die Arbeitszeit der Jugendlichen im Alter von 16 bis 18 Jahren 7½ Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich nicht überschreiten darf. Dabei gilt als Arbeitszeit die Zeit der Beschäftigung im Betriebe sowie auch außerhalb des Betriebes. Werden Jugendliche unter 18 Jahren von mehreren Stellen beschäftigt, so dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten. Wird die Arbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig verkürzt, so kann nach § 3 die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage derselben sowie der vorhergehenden oder folgenden oder beider Wochen verteilt werden. Ein solcher Ausgleich ist auch dann zulässig, wenn die Art des Betriebes eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erforderlich macht. Ob diese Voraussetzung vorliegt, hat das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, Abteilung Arbeitsschutz, zu entscheiden. Beim Ausgleich nachzuholender Arbeitszeit darf die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche im Alter von 14 bis 16 Jahren 8 Stunden, für Jugendliche von 16 bis 18 Jahren 8½ Stunden nicht überschreiten. Vor- und Abschlußarbeiten sind nach § 4 durch späteren Beginn oder frühere Beendigung der Arbeitszeit auszugleichen. Gemäß § 5 kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge eine Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit für Jugendliche über 16 Jahre aus dringenden Gründen bis zu 8½ Stunden täglich bzw. 48 Stunden wöchentlich gestatten. Diese äußerst zulässige Arbeitszeit darf nach § 6 auch beim Zusammentreffen von verschiedenen Gründen (versäumte Zeit, Vor- und Abschlußarbeiten und andere genehmigte Gründe) nicht überschritten werden. Wird aus dringenden Gründen mit Genehmigung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge Überstundenarbeit gemäß § 5 geleistet, dann haben Jugendliche und auch Lehrlinge Anspruch auf erhöhten Lohn für die Arbeitszeit, die die in den §§ 1 und 3 vorgesehene Arbeitszeit überschreitet (§ 7).

Nach § 2 ist den Jugendlichen die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Berufsschultage von mindestens 6 Stunden gelten dabei als volle Arbeitstage, sonst gilt Berufsschulzeit als Arbeitszeit. Erfüllte Berufsschulpflicht außerhalb der üblichen Arbeitszeit ist durch die Gewährung einer entsprechenden Freizeit am gleichen oder darauffolgenden Arbeitstage abzugelten.

Gemäß § 8 ist den Jugendlichen nach Beendigung der täglichen

Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren. Außerdem stehen Jugendlichen nach § 9 bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden eine oder mehrere im voraus festzusetzende Ruhepausen von angemessener Dauer innerhalb der Arbeitszeit zu. Diese Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden 20 Minuten und bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden 30 Minuten betragen. Dabei gelten als Arbeitspausen nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten. Länger als 4 Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Während der Ruhepausen darf den Jugendlichen eine Beschäftigung im Betriebe nicht gestattet werden. Bei besonders schwerer Arbeit kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge über diese Regelzeiten hinausgehende Ruhepausen anordnen.

Nach § 10 ist die Beschäftigung von Jugendlichen in der Zeit von 20 bis 6 Uhr verboten. Davon gelten folgende Ausnahmen:

1. In Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 22 Uhr beschäftigt werden,
2. in Bäckereien und Konditoreien dürfen Jugendliche über 16 Jahre in der Nachtzeit beschäftigt werden, soweit nach dem Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien die Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren während der Nachtzeit erlaubt ist,
3. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten und bei Filmaufnahmen dürfen Jugendliche nach vorheriger Anzeige beim Amt für Arbeit und Sozialfürsorge bis 22 Uhr beschäftigt werden. Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann die Beschäftigung Jugendlicher nach 20 Uhr untersagen oder von Bedingungen abhängig machen,
4. in mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre in wöchentlichem Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden. Dabei kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zulassen, daß die Spätschicht spätestens um 24 Uhr endet, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt,
5. für Betriebe, in denen die Arbeiter in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung der Hitze ausgesetzt sind, kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge die Beschäftigung Jugendlicher in der warmen Arbeitszeit ab 5 Uhr zulassen.

An Sonnabenden und den Tagen vor dem Weihnachts- und Neujahrsfest dürfen Jugendliche nach § 11 in einschichtigen Betrieben nicht nach 14 Uhr beschäftigt werden. Der durch den Frühschluß eintretende Arbeitszeitausfall kann nach den Bestimmungen des § 3 ausgeglichen werden. Diese einschränkende Bestimmung für die Sonnabendsarbeit findet keine Anwendung auf das Verkehrswesen, auf Fleischereien, auf Bäckereien und Konditoreien, auf Gast- und Schankwirtschaften, auf das übrige Beherbergungswesen, auf das Friseurhandwerk, auf Krankenpflegeanstalten, auf Musikaufführungen, Theatervorstellungen, andere Schaustellungen und Darbietungen oder Lustbarkeiten, auf Filmaufnahmen, auf offene Verkaufsstellen und auf den Marktverkehr, soweit in solchen Betrieben bisher eine Beschäftigung am Sonnabendnachmittag üblich gewesen ist. Wird in einem dieser besonders aufgeführten Tätigkeitszweige Sonnabendnachmittagsarbeit geleistet, dann sind die davon betroffenen Jugendlichen an einem anderen Tage der nächsten Woche in der entsprechenden Zeit von der Arbeit freizustellen. Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann für

insgesamt sechs Sonnabende im Kalenderjahr, jedoch höchstens für zwei Sonnabende hintereinander die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre abweichend von diesen Vorschriften am Sonnabendnachmittag genehmigen. Für weitere sechs Sonnabende im Jahr und für mehr als zwei Sonnabende hintereinander kann das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen die gleiche Ausnahmegenehmigung erteilen. Ebenso kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge Sonnabendnachmittagsarbeit für Jugendliche genehmigen, wenn sonst ein unverhältnismäßiger, auf andere Weise nicht zu verhütender Schaden für den Betrieb eintreten würde. Für diese Mehrarbeit ist entsprechende Mehrarbeitsvergütung zu zahlen.

Gemäß § 12 ist die Beschäftigung von Jugendlichen an Sonn- und Feiertagen verboten. Zulässig ist lediglich die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bei Arbeiten, die ihrer Art nach einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, falls für diese Arbeiten die Beschäftigung Erwachsener an Sonn- und Feiertagen gestattet ist. Auch in solchen Fällen aber muß jeder zweite Sonntag beschäftigungsfrei bleiben. Außerdem ist zulässig die Sonntagsbeschäftigung von Jugendlichen in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, in Krankenpflegeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten und im Marktverkehr. Den hiernach an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Jugendlichen ist wöchentlich ein voller Ruhetag zu gewähren, der in jeder dritten Woche auf einen Sonntag fallen muß. Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge kann aus dringenden Gründen die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre an insgesamt sechs Sonntagen im Kalenderjahr, jedoch höchstens zwei Sonntagen hintereinander zulassen. Für weitere sechs Sonntage im Jahr und für mehr als zwei Sonntage hintereinander kann das Ministerium für Arbeit und Sozialwesen eine entsprechende Genehmigung geben. Ebenso kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge Sonntagsarbeit Jugendlicher genehmigen, wenn sonst ein unverhältnismäßiger, auf andere Weise nicht zu verhütender Schaden für den Betrieb eintreten würde. Jedoch darf auch in diesem Fall nicht an mehr als sechs Sonntagen im Jahr und höchstens zwei Sonntagen hintereinander gearbeitet werden. Für die so geleistete Sonntagsarbeit ist nach Maßgabe des Tarifvertrages ein Zuschlag für Sonntagsarbeit von 50 %, für Feiertagsarbeit von 100 % zu zahlen.

In § 13 wird bestimmt, daß die Bestimmungen über regelmäßige Arbeitszeit des § 1 und diejenigen über arbeitsfreie Zeiten, Ruhepausen, Nachtruhe, Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen und über Sonn- und Feiertagsruhe der §§ 8 bis 12 keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten finden, die in nicht vorauszusehenden und unvermeidbaren Notfällen sofort vorgenommen werden müssen. In derartigen Fällen hat der Unternehmer vor der Durchführung solcher Arbeiten die Zustimmung des Betriebsrates oder Betriebsobmannes einzuholen und dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge Mitteilung zu machen.

In § 14 wird die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge ermächtigt, die Beschäftigung Jugendlicher für einzelne Arten von Betrieben oder Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen, wozu es auch in einzelnen Fällen bei gefährlichen Arbeiten berechtigt ist.

Nach § 15 hat jeder Jugendliche, der länger als drei Monate ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses in einem Betriebe tätig gewesen ist, unter Fortzahlung

der Lehrvergütung oder des Lohnes Anspruch auf Urlaub. Dieser Urlaubsanspruch besteht dann nicht, wenn dem Jugendlichen bereits in einem anderen Betriebe für das gleiche Kalenderjahr Urlaub gegeben worden ist. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien zu gewähren. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres in Anspruch zu nehmen. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für Jugendliche von 14 bis 16 Jahren 21 und für Jugendliche bis 18 Jahre 18 Werktage. Dabei ist maßgebend für die Urlaubsdauer das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres. Während des Urlaubs darf ein Unternehmer einen Jugendlichen nicht beschäftigen, wenn er weiß oder den Umständen nach wissen muß, daß der Jugendliche Erholungsurlaub hat. Ebenso ist es den Jugendlichen untersagt, während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit zu leisten.

Die Arbeit von Jugendlichen unter 14 Jahren ist in § 16 verboten. Nach § 17 gelten folgende Ausnahmen von diesem Verbot:

1. Jugendliche, die vor Vollendung des 14. Lebensjahres die Volksschule beendet haben, können auf Antrag beim Amt für Arbeit und Sozialfürsorge in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

2. Bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Schaustellungen oder Darbietungen, bei denen Belange der Kunst oder Wissenschaft es erfordern, und bei Filmaufnahmen kann das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge ausnahmsweise die Beschäftigung von Jugendlichen unter 14 Jahren zulassen. Die Verwendung von Kindern unter drei Jahren darf jedoch nur im Beisein eines Erziehungsberechtigten gestattet werden, wenn ein erhebliches wissenschaftliches oder künstlerisches Bedürfnis sie notwendig macht und nachweislich besondere Vorkehrungen zum Schutze der Gesundheit und zur sachkundigen Pflege und Beaufsichtigung der Kinder getroffen sind.

Die Beschäftigung eines volksschulpflichtigen Jugendlichen gemäß Ziffer 2 ist nur nach Übergabe einer Arbeitskarte zulässig. Der Jugendliche darf nur von dem Unternehmer beschäftigt werden, dessen Name auf der Arbeitskarte eingetragen ist. Die Beschäftigung ist allein bei den auf der Arbeitskarte verzeichneten Arbeiten zulässig und darf die auf der Arbeitskarte angegebene Zeit nicht überschreiten.

Bezüglich des Geltungsbereichs der Verordnung wird in §§ 18 und 19 festgestellt, daß die Bestimmungen der Verordnung alle in öffentlichen und Privatbetrieben und bei Behörden beschäftigten Jugendlichen unter 18 Jahren erfassen. Wegen der Eigenart der Arbeitsbedingungen wird die Regelung der Beschäftigung in einer besonderen Bestimmung festgelegt:

1. für die Landwirtschaft einschließlich des den landwirtschaftlichen Betrieben angeschlossenen Gartenbaues (ausgenommen sind Erwerbsgartenbau, Saatzuchtbetriebe, Heilkräuterpflanzen - Anbaubetriebe, Baumschulen und dergleichen.), den Weinbau und die Imkerei, für die Forstwirtschaft, die Jagd- und die Tierzucht,

2. für die Fischerei, Seeschiffahrt (Küstenschiffahrt), für die Binnenschiffahrt und die Flößerei ausschließlich der zugehörigen Landbetriebe.

Für Nebenbetriebe dieser Wirtschaftszweige gilt die vorliegende Verordnung, soweit die Betriebe ihrer Art nach unter diese Verordnung fallen.

Zu beachten sind ferner bei der Beschäftigung Jugendlicher die

Bestimmungen über die Berufsschulpflicht, die zunächst im Reichsschulpflichtgesetz vom 6. Juli 1938 (RGBl. I S. 799) geregelt war, mit Wirkung für die sowjetische Besatzungszone Deutschlands aber eine Neuordnung durch die „Verordnung über die Ausbildung von Industriearbeitern in den Berufsschulen“ vom 9. Oktober 1947 (Arbeit und Sozialfürsorge 1947 S. 473) gefunden hat. Nach § 1 dieser Verordnung müssen Jugendliche, die nicht mehr grundschulpflichtig sind, vom Tage der Schulentlassung an die Berufsschule besuchen, sofern sie nicht durch den Unterricht an einer anderen Schule von der Berufsschulpflicht befreit sind. Die Berufsschule hat die Aufgabe, die Schulung und Erziehung der Jugendlichen fortzusetzen und ihnen eine Allgemein- und Spezialbildung zu geben, die ihnen den Besuch einer Fachschule ermöglicht. Der Berufsschulunterricht ist Bestandteil der gesamten Berufsausbildung der Jugend. Der Unterricht an den Berufsschulen und ihre Organisation wird durch das Berufsschulstatut vom 4. Juni 1947 geregelt.

Auf Lehrverhältnisse finden außerdem weitere gesetzliche Bestimmungen, die für die allgemeine Jugendarbeit nicht gültig sind, Anwendung. Nach der bisher geltenden reichsrechtlichen Regelung waren die Bestimmungen der §§ 126 ff. der Reichsgewerbeordnung und der §§ 76 ff. HGB für die Ausbildung von Lehrlingen maßgebend. An Stelle dieser Bestimmungen ist mit Wirkung für die sowjetische Besatzungszone Deutschlands die „Verordnung über die Ausbildung von Industriearbeitern in den Berufsschulen“ vom 9. Oktober 1947 (Arbeit und Sozialfürsorge 1947 S. 473) getreten.

Nach § 4 dieser Verordnung darf ein Lehrverhältnis nur nach vorhergehender Zustimmung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge eingegangen werden, nach dessen Zustimmung es auf Grund des Lehrvertrages in die Lehrlingskartei eingetragen wird. Dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge ist zu diesem Zweck der schriftliche von dem Lehrling, seinem gesetzlichen Vertreter und dem Betriebsinhaber oder Betriebsleiter unterzeichnete Lehrvertrag vorzulegen, der dem von der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in der sowjetischen Besatzungszone herausgegebenen Einheitslehrvertrag (Arbeit und Sozialfürsorge 1947 S. 71) zu entsprechen hat.

Gemäß § 5 wird für jeden Lehrberuf eine Ausbildungsordnung, deren Grundlage das Berufsbild ist, durch die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge zusammen mit der Deutschen Verwaltung für Volksbildung erlassen.

Nach § 6 darf das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge die Zustimmung gemäß § 4 nur erteilen, wenn der Jugendliche für den betreffenden Beruf körperlich und geistig geeignet ist, der Betrieb, der Betriebsinhaber oder Betriebsleiter bzw. sein verantwortlicher Vertreter die Voraussetzung für die Ausbildung von Jugendlichen besitzen, in dem Betrieb so viele Lehrlinge ausgebildet werden, daß der Betriebsleiter oder Betriebsinhaber die ihm in dieser Verordnung auferlegten Pflichten erfüllen kann. Die Berufsausbildung wird nach § 7 ständig durch die Deutschen Verwaltungen für Arbeit und Sozialfürsorge und für Volksbildung überwacht. Die Leiter der Berufsschulen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, daß die praktische und theoretische Ausbildung in Übereinstimmung mit den Lehrplänen und Programmen erfolgt.

Voraussetzung für die Ausbildung von Lehrlingen ist gemäß § 8, daß der Betriebsinhaber die Lehrberechtigung hat. Die Lehrberechtigung wird gewährt, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. abgeschlossene technische Hoch- oder Fachschulausbildung,
2. Ablegung der Meisterprüfung,
3. fünfjährige Berufstätigkeit und Ablegung einer Lehrabschlußprüfung,
4. zehnjährige Berufserfahrung in verantwortlicher Stellung, wenn eine Lehrabschlußprüfung nicht abgelegt worden ist.

Außerdem muß der Betreffende im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte und physisch und geistig befähigt sein, die ihm übertragenen Lehrpflichten zu erfüllen. Schließlich ist erforderlich, daß der Ausbildende eine demokratische Erziehung der Jugend gewährleistet. Betriebsinhaber oder Betriebsleiter, denen die Lehrberechtigung entzogen worden ist, dürfen Lehrlinge nur beschäftigen, wenn sie mit Genehmigung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge für die Ausbildung einen Vertreter bestellen, der den vorstehenden Anforderungen genügt.

Die Pflichten des Lehrherrn werden in § 11 der Verordnung umrissen. Danach führt der Betriebsinhaber den Lehrling in seine Berufsarbeit ein und vermittelt ihm die Kenntnisse und Fertigkeiten des betreffenden Berufes. Insbesondere hat er die Pflicht, für die praktische Ausbildung des Lehrlings die notwendigen Ausrüstungen, Geräte und Vorrichtungen sowie Materialien zur Verfügung zu stellen, für die unmittelbare Leitung der fachlichen Ausbildung, soweit er sie nicht selbst übernimmt, geeignete Vertreter zu bestimmen, den Lehrling nur zu solchen Arbeiten, die mit der Ausbildung in dem betreffenden Beruf in Verbindung stehen und seinen Kräften angemessen sind, heranzuziehen, den regelmäßigen Besuch der Berufsschule zu überwachen. Der Lehrherr ist weiter verpflichtet, den Lehrling vor Mißhandlungen und Beleidigungen durch Arbeits- und Hausgenossen sowie vor sittlicher und gesundheitlicher Gefährdung zu schützen. Gibt der Lehrherr dem Lehrling Kost und Wohnung, dann muß er für normale Lebensbedingungen sorgen. Außerhalb der Arbeitszeit hat der Lehrherr kein Recht, den Lehrling an der Teilnahme an der Arbeit der demokratischen Organisationen, der Gewerkschaften und solcher Organisationen zu hindern, die seiner Aus- und Fortbildung dienen. Nach § 13 darf Lehrgeld weder gefordert noch angenommen werden.

Gemäß § 12 hat sich der Lehrling nach Kräften zu bemühen, das Lehrziel zu erreichen. Er ist insbesondere verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Aufgaben gewissenhaft auszuführen und mit Werkstoffen, Werkzeugen, Lehrmitteln und anderen Geräten sorgfältig und weisungsgemäß umzugehen. Der Erziehungsberechtigte bzw. sein gesetzlicher Vertreter hat den Lehrling zur Erfüllung dieser Pflichten anzuhalten.

Die Entlohnung der Lehrlinge wird in § 14 geregelt. Danach hat der Inhaber eines Lehrbetriebes oder der Betriebsleiter dem Lehrling mindestens die im Tarifvertrag festgesetzte Lehrlingsentlohnung zu zahlen und ihm die tarifvertraglich zustehenden anderen Leistungen zu gewähren. Ist der Lehrling in Kost und Wohnung aufgenommen, dann hat er außerdem Anspruch auf eine angemessene Barentlohnung, die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festzulegen ist. Bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsbehinderung des Lehrlings wird die Lehrlingsentlohnung bis zu 12 Wochen weitergezahlt. Können Kost und Wohnung nicht weitergewährt werden, dann ist der tarifvertraglich festgesetzte Lohn voll auszuzahlen.

Das Lehrverhältnis endet nach § 15, wenn der Lehrling die Lehrabschlußprüfung bestanden hat, spätestens jedoch nach Ablauf der vorgeschriebenen Lehrzeit. Wird die Prüfung nicht bestanden, dann kann das Lehrverhältnis mit

Zustimmung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge und des Leiters der Berufsschule bis zum nächsten Prüfungstermin, höchstens jedoch um ein Jahr, verlängert werden. Der Inhaber eines Lehrbetriebs oder der Betriebsleiter hat die Beendigung des Lehrverhältnisses dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge anzuzeigen. Nach Ablauf der Probezeit, die nach § 127 b der Gewerbeordnung vier Wochen, äußerstens aber drei Monate betragen darf, kann das Lehrverhältnis nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden. Die Auflösung ist dem anderen Teil sowie dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge und der Schulbehörde unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Vor der Auflösung ist die Vertretung der Belegschaft zu hören. Die Auflösung ist vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge zu bestätigen. Verschuldet der Betriebsinhaber oder der Betriebsleiter, der Lehrling, sein gesetzlicher Vertreter oder der Erziehungspflichtige die Lösung des Lehrverhältnisses, so ist er dem anderen Teil zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Nach § 16 kann eine frühere Beschäftigung in einem anderen Lehrbetrieb, aber in demselben oder einem verwandten Lehrberuf auf die Lehrzeit angerechnet werden.

Nach § 17 ist jeder Lehrling verpflichtet, an den nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilzunehmen und bei der Beendigung der vorgeschriebenen Lehrzeit eine Lehrabschlußprüfung abzulegen. Die Abschlußprüfung der Berufsschule gilt dabei als Teil der Lehrabschlußprüfung. Auf Antrag des Lehrherrn oder auch auf eigenen Antrag können Lehrlinge, die annehmen, daß sie das Lehrziel vorzeitig erreichen, nach Ablauf von mindestens zwei Dritteln der Lehrzeit zur Lehrabschlußprüfung zugelassen werden.

Nach bestandener Lehrabschlußprüfung erhält der Lehrling vom Prüfungsausschuß ein Zeugnis, aus dem das Ergebnis seiner Ausbildung hervorgeht, und in dem auch das Zeugnis des Inhabers des Lehrbetriebes enthalten sein muß (§ 20).

Gemäß § 22 wird mit Geldstrafe bis zu 10 000,— RM oder mit Haft bis zu sechs Wochen oder beidem, sofern nicht nach anderen Gesetzen eine höhere Strafe verwirkt ist, durch gerichtliches Urteil bestraft, wer als Betriebsinhaber, Betriebsleiter oder sein verantwortlicher Vertreter einen Lehrling beschäftigt, ohne ihn nach den Bestimmungen dieser Verordnung beschäftigen zu dürfen, einen Lehrling nicht beschäftigt, obwohl er zu einer solchen Beschäftigung verpflichtet ist, anderen Anordnungen des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge auf Grund dieser Verordnung zum Zwecke der Berufsausbildung zuwider handelt, Lehrgeld fordert oder annimmt, einen Lehrling am Schulbesuch hindert, vorsätzlich die notwendigen Voraussetzungen für die Ausbildung eines Lehrlings nicht schafft, zu deren Schaffung er nach dieser Verordnung, den dazu ergangenen Anordnungen oder dem Lehrvertrag verpflichtet ist.

Nach § 23 gelten als Jugendliche im Sinne dieser Verordnung Personen, die über 14 Jahre alt sind, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Den Jugendlichen gleichgestellt sind alle Personen, die ihre Ausbildung nach Vollendung des 18. Lebensjahres abschließen.

Die Bestimmungen dieser Verordnung und etwa ergänzende Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung und des HGB finden sinnentsprechend Anwendung außerdem auf alle übrigen Lehrverhältnisse, beispielsweise in Rechtsanwaltsbüros, im Haushalt und in der Landwirtschaft.

Zu beachten ist schließlich noch, daß beim Abschluß von Lehrverträgen die bürgerlich-rechtlichen

Bestimmungen, die auf Verträge allgemein Anwendung finden, zu berücksichtigen sind. So bedarf beispielsweise der Lehrling gemäß §§ 107 ff. BGB, soweit er minderjährig ist, zum Eingehen eines Lehrverhältnisses der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters, die, falls der gesetzliche Vertreter ein Vormund ist, nach § 1822 BGB vom Vormundschaftsgericht genehmigt werden muß. Fehlen diese Voraussetzungen, dann kann das Lehrverhältnis jederzeit von allen Beteiligten ohne Kündigung aufgelöst werden.

Anhang III:

Das Recht auf Urlaub

Die Erhaltung der Arbeitskraft erfordert es, daß jeder Werktätige zur Erholung von der Arbeit und zur Gewinnung neuer seelischer und körperlicher Kräfte einmal im Jahr einige Zeit ausruhen kann, ohne deshalb seine Lebenshaltung einschränken zu müssen. Diesem Bedürfnis hat der Gesetzgeber dadurch Rechnung getragen, daß er jedem einzelnen, dessen Arbeitskraft durch ein Arbeitsverhältnis ganz oder hauptsächlich beansprucht wird, in jedem Kalenderjahr ein unabdingbares Recht auf einen Erholungsurlaub und auf Fortzahlung des Lohnes zubilligt. Dieser Urlaubsanspruch steht gleichwertig neben dem Anspruch auf das regelmäßig zu gewährende Arbeitsentgelt — Urlaub ist verdienter Arbeitslohn.

I. Gesetzliche und vertragliche Urlaubsbestimmungen

Die Dauer des im Einzelfall zu gewährenden Urlaubs bestimmt sich nach den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, zu denen auch die Befehle der Besatzungsmacht gehören, und nach etwa getroffenen vertraglichen Vereinbarungen.

1. Die grundlegenden Bestimmungen über den Erholungsurlaub für Arbeiter und Angestellte enthält der Befehl Nr. 112 der SMAD vom 12. Mai 1947. Der Befehl Nr. 112 wird ergänzt durch Ziffer 7 des Befehls Nr. 234 vom 9. Oktober 1947. Nach beiden Befehlen steht Arbeitern mit schädlicher und schwerer Arbeit oder Arbeit bei hohen Temperaturen, Werkleitern, Ingenieuren, Meistern, Abteilungs- und Unterabteilungsleitern, Referenten, Inspektoren, Oberbuchhaltern und sonstigen Arbeitskräften ähnlicher Art ein jährlicher Erholungsurlaub von 18 bis 24 Arbeitstagen, allen übrigen Arbeitern und Angestellten ein Urlaub von jährlich 12 Tagen zu.

2. Jugendliche haben nach § 15 der Verordnung über Jugendarbeitsschutzbestimmungen für die sowjetische Besatzungszone Deutschlands vom 13. Oktober 1947, sobald sie länger als drei Monate ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses in einem Betrieb tätig gewesen sind, unter Fortzahlung der Lehrvergütung oder des Lohnes Anspruch auf Urlaub. Der Urlaubsanspruch besteht jedoch nicht, wenn dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits in einem anderen Betrieb Urlaub gegeben worden ist. Den Jugendlichen ist der Urlaub nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien zu gewähren. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für Jugendliche von 14 bis 16 Jahren 21 und für Jugendliche bis 18 Jahre 18 Werktage. Dabei ist für die Berechnung der Urlaubsdauer das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres maßgebend.

Jugendliche haben also bis zum Ablauf des Jahres, in dem sie das 17. Lebensjahr vollendet haben, einen Urlaubsanspruch von 21 Tagen,

während ihnen 18 Werktage Urlaub bis zum Ablauf des Jahres zu gewähren sind, in dem sie das 19. Lebensjahr vollenden.

Zu beachten ist dabei, daß sich diese Urlaubsbestimmungen nur auf Jugendliche erstrecken, wobei es unerheblich ist, ob der Jugendliche in einem Lehrverhältnis oder in einem regelrechten Arbeitsverhältnis steht. Im Regelfall werden zwar Lehrlinge 14 bis 18 Jahre alt sein, also unter die Bestimmungen der Verordnung über den Jugendarbeitsschutz fallen, andererseits gelten aber diese Bestimmungen nicht für solche Lehrlinge, die älter als 18 Jahre sind. Auf solche Lehrlinge finden vielmehr die gleichen Urlaubsbestimmungen Anwendung, die für erwachsene Arbeitnehmer gelten.

3. Neben diesen gesetzlichen Bestimmungen enthalten die in der letzten Zeit in Kraft getretenen Tarifverträge Bestimmungen über die Urlaubsdauer, die, soweit sie günstiger als die der vorerwähnten Befehle und Verordnungen sind, an deren Stelle treten, soweit die Befehle und Verordnungen nicht unabänderlich sind.

4. Auch in Betriebsvereinbarungen sind teilweise Bestimmungen über die Urlaubsdauer enthalten. Dazu ist festzustellen, daß nach ständiger Rechtsprechung des Arbeitsgerichts günstigere Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen den Mindestbedingungen der Tarifverträge nicht entgegenstehen, also rechtswirksam sind. Das bedeutet, daß Urlaubsbestimmungen in Betriebsvereinbarungen, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als solche Bestimmungen in den Tarifverträgen, diesen vorgehen.

5. Weitere Urlaubsbestimmungen sind schließlich noch in der Rechtsverordnung über die Lohnfortzahlungspflicht bei Abordnung von Arbeitnehmern zu Schulungen, Kursen, Tagungen oder Kongressen der Blockparteien, des FDGB, der FDJ und der Frauenausschüsse vom 18. Oktober 1948 enthalten. Nach § 1 dieser Verordnung besteht für jeden Arbeitnehmer, der von einem Landes- oder Zonenvorstand der Blockparteien, des FDGB, der FDJ, sowie der Frauenausschüsse zu Tagungen, Schulungen, Kursen oder Kongressen abgeordnet wird, ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub Anspruch auf Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zu einer Höchstdauer von acht Wochen.

II. Wichtige Grundsätze zur Urlaubsregelung.

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre in Ergänzung und Auslegung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Reihe von Grundsätzen entwickelt, die bei der Urlaubsgewährung zu beachten sind.

1. Das Urlaubsjahr fällt grundsätzlich mit dem Kalenderjahr zusammen, soweit nicht durch Tarifvertrag eine anderweitige Regelung getroffen worden ist.

2. Die Urlaubsdauer ist nach Arbeitstagen zu berechnen. In den Urlaub fallende Sonn- und Feiertage dürfen also auf die Urlaubsdauer nicht angerechnet werden.

3. Nach den Bestimmungen des Befehls Nr. 112 und nach den Bestimmungen der meisten Tarifverträge entsteht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nach sechsmonatiger Tätigkeit im Betrieb. Von dieser grundsätzlichen Regelung abweichend wird in § 15 der Verordnung über Jugendarbeitsschutzbestimmungen bestimmt, daß Jugendliche bis zu 18 Jahren einen Anspruch auf Urlaub nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit haben. Von diesen grundsätzlichen Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen in Tarifverträgen genießen den Vorrang.

Hängt der Erwerb des Urlaubsanspruchs von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab, so steht die-

sem Urlaubsanspruch nach ständiger reichsarbeitsgerichtlicher Rechtsprechung die Werksbeurlaubung nicht entgegen. Der Urlaubsanspruch kann also auch während der Dauer der Werksbeurlaubung erworben werden. Ist in einem Tarifvertrag für den Erwerb des Urlaubsanspruchs ein Stichtag bestimmt, so hat dieser die Bedeutung, daß jeweils von diesem Tage an die für die Urlaubsgewährung vorgesehene Mindestbeschäftigungsdauer zurückgerechnet wird.

4. Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf des Urlaubsjahres aus dem Betriebe aus, dann hat er grundsätzlich nur Anspruch auf die Gewährung eines der Beschäftigungsdauer im Urlaubsjahr entsprechenden Teilurlaubs. In solchen Fällen ist dem Arbeitnehmer für jeden Monat, den er im Urlaubsjahr im Betriebe beschäftigt war, $^{1}/_{12}$ des Jahresurlaubs, zu gewähren. Diese grundsätzliche Regelung gilt jedoch nicht, wenn günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen bestehen.

5. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem Grunde, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, durch fristlose Kündigung vor Gewährung des Jahresurlaubs, dann gilt der Anspruch auf Urlaub und auf das Urlaubsentgelt als verwirkt.

6. Nach den Bestimmungen des Befehls Nr. 112 und nach der in den meisten Tarifverträgen getroffenen Regelung sowie nach ständiger Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts ist der Erholungsurlaub grundsätzlich in einem zusammenhängenden Zeitraum zu gewähren. Ist vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Teilung des Erholungsurlaubs angeordnet worden, dann besteht nach den meisten Tarifverträgen Anspruch auf einen Zusatzurlaub von zwei Tagen. In den Fällen dagegen, in denen der Arbeitnehmer selbst die Veranlassung zur Teilung des Urlaubs gegeben hat, kann ein solcher Anspruch auf Gewährung zusätzlichen Urlaubs nicht geltend gemacht werden.

7. Gewisse Kategorien von Arbeitnehmern, beispielsweise Schwerbeschädigte, Opfer des Faschismus usw., haben nach dem Befehl Nr. 112 und nach den meisten Tarifverträgen Anspruch auf Gewährung eines Zusatzurlaubs von drei Tagen. Treffen in der Person eines Arbeitnehmers mehrere Umstände, die einen Anspruch auf Zusatzurlaub begründen, zusammen, dann ist dieser Zusatzurlaub nur einmal zu gewähren. Dabei sind die für den Arbeitnehmer günstigsten Berechnungsbestimmungen anzuwenden.

8. Im Befehl Nr. 112 wird ausdrücklich bestimmt, daß Krankheitstage, die durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt werden, auf die Urlaubsdauer nicht angerechnet werden dürfen. Dieser Bestimmung entsprechen die in den meisten Tarifverträgen getroffenen Vereinbarungen. Auch das Reichsarbeitsgericht hatte in ständiger Rechtsprechung den gleichen Grundsatz entwickelt.

9. Zweifelsfragen sind in vielen Fällen über die Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit aufgetreten. Dazu ist folgendes festzustellen:

Wird täglich verkürzt, also weniger als acht Stunden, aber an allen sechs Werktagen der Woche gearbeitet, dann wirkt sich die Kurzarbeit nicht auf die Urlaubsdauer, sondern lediglich auf die Höhe des Urlaubsentgelts aus.

Bei der sogenannten Fünf-Tage-Woche sind zwei Fälle zu unterscheiden:

a) Es wird an fünf Tagen der Woche mehr als 40 Stunden gearbeitet. In diesem Falle handelt es sich lediglich um eine Zusammenlegung der an sechs Werktagen nach § 3 der Arbeitszeitverordnung zulässigen Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden auf weniger

als sechs Tage. Der arbeitsfreie sechste Tag gilt nicht als „echter" arbeitsfreier Wochentag und muß demzufolge auf den Urlaub angerechnet werden. Hat beispielsweise ein Arbeitnehmer Anspruch auf zwölf Urlaubstage, dann hat er in diesem Fall zwei volle Wochen Urlaub zu erhalten.

b) Es wird an fünf Tagen der Woche 40 Stunden oder weniger gearbeitet. In diesem Falle handelt es sich um echte Kurzarbeit, der arbeitsfreie sechste Werktag gilt als freier Arbeitstag und darf auf die Urlaubsdauer nicht angerechnet werden. Ein Arbeitnehmer, der einen Anspruch auf zwölf Urlaubstage hat, hat demzufolge zwei volle Wochen und zwei Arbeitstage Urlaub zu erhalten.

10. Während des Urlaubs besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitnehmer soll in die Lage versetzt werden, sich ohne Sorge um den Lebensunterhalt von den Anstrengungen des Arbeitsjahres zu erholen. Er darf daher nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeitete. Andererseits soll die Urlaubsvergütung nicht dazu führen, daß der Arbeitnehmer während des Urlaubs geldlich besser gestellt ist als während der Zeit der Arbeitsleistung. Um eine möglichst gerechte Lösung zu erreichen, hat die Berechnung des Urlaubsentgelts nach dem Durchschnittsverdienst der letzten sechs Wochen vor Urlaubsbeginn zu erfolgen, soweit nicht eine andere tarifliche Regelung getroffen ist.

11. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine andere Arbeit annehmen. Dieses Verbot dient der Sicherstellung des Erholungszwecks des Urlaubs. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Urlaub zur Erholung seiner seelischen und körperlichen Kräfte zu benutzen, damit er sich nach Ablauf des Urlaubs mit neuen Kräften in den Dienst des Betriebes stellen kann. Nimmt der Arbeitnehmer entgegen diesem Verbot während des Erholungsurlaubs eine andere Arbeit an, dann verliert er zunächst den Anspruch auf Urlaubsvergütung und macht sich außerdem einer groben Verletzung der ihm aus dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten schuldig, die unter Umständen eine Kündigung des Arbeitsvertrages seitens des Arbeitgebers rechtfertigt.

12. Grundsätzlich verfällt der Urlaubsanspruch, wenn der Urlaub nicht bis zum 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres genommen worden ist. Nach der ausdrücklichen Bestimmung des Befehls Nr. 112 ist auch in den Fällen eine Barabgeltung des Urlaubsanspruchs untersagt, in denen der Urlaub nicht bis zu diesem spätesten Zeitpunkt gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist also in jedem Falle verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, daß der Urlaubsanspruch bis zum 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres verwirklicht werden kann. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der ihm obliegenden Fürsorgepflicht.

13. Sonderurlaub zu Tagungen, Schulungen und dergleichen darf auf den regelmäßigen Erholungsurlaub nur dann angerechnet werden, wenn einer solchen Anrechnung keine gesetzliche Bestimmung entgegenstehen. Nach § 1 der Rechtsverordnung über die Lohnfortzahlungspflicht bei Abordnung von Arbeitnehmern zu Schulungen, Kursen, Tagungen oder Kongressen der Blockparteien, des FDGB, der FDJ und der Frauenausschüsse vom 18. Oktober 1946 darf Sonderurlaub zu Tagungen oder Kursen der genannten Organisationen bis zu einer Höchstdauer von 8 Wochen auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden, soweit die Abordnung durch einen Landes- oder Zonenvorstand der betreffenden Organisation erfolgt ist.

Ist im laufenden Urlaubsjahr Arbeitsausfall wegen Stromsperre, Heizungsschwierigkeiten oder dergleichen eingetreten, dann kann die infolgedessen ausgefallene Arbeitszeit auf den späteren Erholungsurlaub der davon betroffenen Arbeitnehmer nicht angerechnet werden. Der Jahresurlaub soll dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Erholung geben. Dieser Erholungszweck wird nicht erreicht, wenn der Arbeitnehmer zwangsweise wegen der erwähnten Schwierigkeiten mit der Arbeit aussetzen muß, wobei es ungewiß ist, wann die Arbeit fortgesetzt werden kann. Diese Zeit kann schon deshalb nicht als Urlaub angerechnet werden, weil der Arbeitnehmer sich während ihres Ablaufs ständig zur Wiederaufnahme der Arbeit bereithalten muß.

Dagegen können Tage, an denen während des Urlaubs die Arbeit des Betriebes aus den erwähnten Gründen ausfällt, auf den Urlaub angerechnet werden. Der Urlaubsanspruch gibt dem Arbeitnehmer ein Recht darauf, unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt zu werden. Wenn der Betrieb an einem dieser Arbeitstage infolge Stromausfalls oder Heizungsschwierigkeiten nicht arbeitet, so kann der Arbeitnehmer für sich daraus kein Recht herleiten, weil er diesen Tag ja ohnehin als Urlaubstag bezahlt erhält.

Sonderurlaub, den der Arbeitnehmer außerhalb des Jahresurlaubs aus persönlichen Gründen erhalten hat, kann auf den Urlaub angerechnet werden. Erfolgt eine solche Anrechnung, dann besteht selbstverständlich auch ein Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung. Ebenso sind sonstige Beurlaubungen aus anderen Gründen, die vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, bei Gewährung der Urlaubsvergütung auf den Jahresurlaub anzurechnen. Entgegenstehende Tarifregelungen gehen diesem Grundsatz vor.

Fälle unverschuldeten Fernbleibens von der Arbeit im Sinne des § 616 BGB dürfen auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden, soweit sie nicht einen außergewöhnlichen Umfang annehmen.

14. Unentschuldigte Ueberschreitung des Urlaubs gilt, soweit sie nicht nur geringfügig und vom Arbeitnehmer nicht verschuldet ist, als Grund zur fristlosen Kündigung. Ebenso kann das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers fristlos aufgelöst werden, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub eigenmächtig und ohne sich der Genehmigung des Arbeitsgebers zu versichern genommen hat.

15. Wird dem Arbeitgeber während des Urlaubs des Arbeitnehmers ein wichtiger Grund zu dessen fristloser Entlassung bekannt, dann ist die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages unverzüglich auszusprechen. Wartet der Arbeitgeber mit der fristlosen Kündigung bis nach Beendigung des Urlaubs des Arbeitnehmers, dann verwirkt er unter Umständen damit das Recht zur fristlosen Kündigung und kann sich dann nicht damit entschuldigen, daß er die Erklärung der Kündigung aus menschlichen oder sozialen Gründen hinausgeschoben habe.

16. Endet der Arbeitsvertrag vor Erwerb des Urlaubsanspruchs, so steht dem Arbeitnehmer nach reichsarbeitsgerichtlicher Rechtsprechung ein Anspruch auf anteiliges Urlaubsentgelt nicht zu, es sei denn, daß der Tarifvertrag etwas anderes bestimmt. Dagegen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Barabgeltung des Urlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis — außer durch fristlose Kündigung, die vom Arbeitnehmer zu vertreten ist — nach Erwerb des Urlaubsanspruchs, aber vor Gewährung des Urlaubs beendet wird. Nach den für die

Ostzone geltenden Befehlen ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Gewährung des zustehenden Jahresurlaubs der einzige Fall, in dem eine Barabgeltung des Urlaubsanspruches zulässig ist.

17. Für Gewerbezweige, in denen kurzfristige Arbeitsverhältnisse üblich sind, beispielsweise im Baugewerbe und Baunebengewerbe, bestand nach den früher geltenden Tarifordnungen eine Verpflichtung des Arbeitgebers, zur Sicherung des Urlaubs der Beschäftigten in bestimmten Zeitabschnitten Urlaubsmarken in Höhe eines Teilbetrages des Lohnes in Urlaubskarten einzukleben. Die Urlaubskarten und Urlaubsmarken waren bei den Postämtern gegen entsprechende Bezahlung erhältlich. Diese Regelung, die sich in jeder Weise bewährt hatte, besteht zur Zeit nicht mehr. Ihre Wiedereinführung wird angestrebt. Es ist jedoch nicht damit zu rechnen, daß sie vor Durchführung der Währungsreform erfolgt, da sonst die Gefahr der Begründung von Schuldverpflichtungen, die später nicht erfüllt werden können, bestände.

Anhang IV:

Verordnung über die Sicherung und den Schutz der Rechte bei Einweisungen von Arbeitskräften

Vom 2. Juli 1948

Im Interesse einer weitgehendsten Einschränkung der Einweisungen von Arbeitskräften wird gemäß Ziffer 8 des Befehls Nr. 234 des Obersten Chefs der SMAD nachstehende Verordnung erlassen:

I. Der Bedarf an Arbeitskräften

§ 1

Der Bedarf an Arbeitskräften wird grundsätzlich im Wege der Werbung gedeckt.

§ 2

Einweisungen von Arbeitskräften sind nur statthaft, wenn freiwillige Arbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen.

Die Einweisung von Arbeitskräften kann für folgende Arbeiten vorgenommen werden:

a) zur Beseitigung von öffentlichen Notständen,

b) zur Erfüllung von Produktionsprogrammen in lebenswichtigen Betrieben,

c) zur Erfüllung von Arbeiten für die Besatzungsmacht.

Einweisungen für alle übrigen Arbeiten sind verboten.

§ 3

Die Vermittlung von Arbeitskräften erfolgt nach den nachstehenden Dringlichkeitsstufen:

Dringlichkeitsstufe 1

a) Abwehr von Notständen und Katastrophen,

b) Betriebe, die im Rahmen eines Produktionsprogrammes vom Minister für Wirtschaft als vordringlich in der Dringlichkeitsstufe 1 anerkannt werden,

c) Betriebe der Bergbau- und Hüttenindustrie, Betriebe für Herstellung und Reparatur von rollendem Material des Eisenbahnverkehrs,

d) Betriebe der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserversorgung, Post- und Telegraphenbetriebe.

Dringlichkeitsstufe 2

a) Industrielle Bauvorhaben, Reparatur von Wohnhäusern und von

Gebäuden der kommunalen Betriebe,

b) Landwirtschaft.

Dringlichkeitsstufe 3

Betriebe für die Herstellung von Haushaltsgegenständen sowie sonstige Betriebe und Verwaltungen.

§ 4

Alle Betriebe und Verwaltungen, die Arbeitskräfte benötigen, sind verpflichtet, diese bei den örtlichen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge anzufordern.

Bei Anforderungen sind Unterlagen und Berechnungen vorzulegen, die den Bedarf an Arbeitskräften nachweisen.

§ 5

Die Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge sind verpflichtet, vor der Vermittlung von Arbeitskräften zu prüfen, ob die Anforderung von Arbeitskräften in dem geforderten Umfange notwendig ist oder ob nicht aus inneren Reserven des Betriebes oder der Verwaltung selbst der Bedarf gedeckt werden kann. Bevor Arbeitskräfte zur Arbeit außerhalb ihres ständigen Wohnsitzes vermittelt oder eingewiesen werden, haben die örtlichen Ämter für Arbeit und Sozialfürsorge die Unterbringungsmöglichkeiten und Lebensbedingungen für die Arbeitskräfte im Einvernehmen mit dem FDGB zu überprüfen.

§ 6

Die Kontrolle über die Arbeitsvermittlung, insbesondere über die Verteilung der Arbeitskräfte und ihre fachliche Verwendung in den Betrieben wird von der Deutschen Wirtschaftskommission, Hauptverwaltung Arbeit und Sozialfürsorge, den Landesämtern und den örtlichen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge ausgeübt.

II. Einweisung

§ 7

Zuständig für die Einweisung ist dasjenige Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, in dessen Bereich die einzuweisende Arbeitskraft ihren Wohnsitz oder dauernden Aufenthaltsort hat.

Die Einweisung kann von den örtlichen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge nur mit Genehmigung des Landesamtes für Arbeit und Sozialfürsorge vorgenommen werden.

§ 8

Einweisungen sind nur für einen Zeitraum bis zu sechs Monaten zulässig.

Dauert die Erledigung der in § 2 dieser Verordnung genannten Arbeiten mehr als sechs Monate, so kann die Einweisungsdauer von dem Landesamt für Arbeit und Sozialfürsorge, das die Einweisungen genehmigt hat, mit Zustimmung der Deutschen Wirtschaftskommission — Hauptverwaltung Arbeit und Sozialfürsorge — verlängert werden.

§ 9

Einweisungen für Männer unter 18 Jahren und über 60 Jahre sowie für Frauen unter 18 Jahren und über 45 Jahre sind unzulässig. Stehen für die Einweisung mehrere Personen desselben Berufs zur Verfügung, so werden bei sonst gleichen Voraussetzungen in erster Linie alleinstehende Personen eingewiesen.

§ 10

Von der Einweisung sind befreit:

a) Landtagsabgeordnete, Mitglieder der Gemeinde- und Kreisräte, Abgeordnete der Kreistage sowie Mitglieder der Landesregierungen,

b) Betriebsratsmitglieder,

c) Funktionäre der anerkannten politischen Parteien, der Freien

Deutschen Gewerkschaften und anderer demokratischer Organisationen, soweit sie hauptberuflich als solche tätig sind, Funktionäre der anerkannten politischen Parteien, der Freien Deutschen Gewerkschaften und anderer demokratischer Organisationen, vom Ortsvorsitzenden aufwärts, die nicht hauptberuflich als solche tätig sind, können nur innerhalb ihres räumlichen Wirkungskreises und nur dann eingewiesen werden, wenn ihre Tätigkeit als Funktionäre hierdurch nicht beeinträchtigt wird. Dasselbe gilt auch für die Mitglieder der Gemeindevertretungen,

d) in Berufsausbildung stehende Personen,

e) anerkannte Opfer des Faschismus,

f) Frauen mit Säuglingen,

g) Frauen mit Kindern unter sechs Jahren, die von keinen anderen Familienmitgliedern betreut werden können,

h) Frauen mit eigenem Haushalt, in welchem

1. Personen einer ständigen Pflege und Betreuung bedürfen,
2. zwei oder mehr berufstätige Familienmitglieder vorhanden sind, die im Haushalt betreut werden müssen,
3. zwei oder mehr Kinder unter 15 Jahren vorhanden sind, die von keinen anderen Familienmitgliedern betreut werden können,

i) Schüler aller Lehranstalten einschließlich Studenten,

k) Invaliden und Arbeitsunfähige.

§ 11

Eine Einweisung darf nicht erfolgen:

a) wenn der Eingewiesene die Arbeit auf Grund seines körperlichen Zustandes nicht ausführen kann,

b) wenn durch die Einweisung dem Eingewiesenen die spätere Ausübung seines bisherigen Berufes unmöglich gemacht würde,

c) wenn die Arbeitsstelle durch Streik oder Aussperrung frei geworden ist,

d) wenn bei einer Einweisung außerhalb des Wohnortes des Eingewiesenen

1. die Unterkunft nicht gesichert ist oder diese den Anforderungen des Gesundheitsschutzes nicht entspricht,
2. wegen besonders schwerer häuslicher Verhältnisse die Einweisung eine außerordentliche Härte gegenüber der Familie des Eingewiesenen bedeuten würde.

§ 12

Personen, die eingewiesen werden, der Betrieb, in dem der Einzuweisende arbeitet, sowie der Betrieb, in den er eingewiesen wird, erhalten vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge einen Einweisungsbescheid (Anlage).

Eine Abschrift des Einweisungsbescheides wird der zuständigen Sozialversicherungskasse zugestellt.

§ 13

Die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, das durch die Einweisung entstanden ist, kann nur durch das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge erfolgen, das die Einweisung ausgesprochen hat. Falls eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist, kann sie durch das für den zugewiesenen Arbeitsplatz zuständige Amt für Arbeit und Sozialfürsorge unter Benachrichtigung des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge, das die Einweisung ausgesprochen hat, erfolgen.

§ 14

Das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge, das die Einweisung vorgenommen hat, ist verpflichtet, laufend die Notwendigkeit der weiteren Beschäftigung des Eingewiesenen zu überwachen.

Wird eine weitere Beschäftigung der eingewiesenen Arbeitskraft nicht mehr für notwendig gehalten, so hat das für den zugewiesenen Arbeitsplatz zuständige Amt für Arbeit und Sozialfürsorge die Einweisung auch dann aufzuheben, wenn die Dauer der Einweisung noch nicht beendet ist.

III. Garantien und Vergünstigungen für eingewiesene Personen

§ 15

Den eingewiesenen Arbeitskräften bleiben der bisherige Arbeitsplatz ohne Bezahlung, der Weiterlauf des Dienstalters sowie eine etwaige Betriebs- oder Dienstwohnung für die Zeit der Arbeitseinweisung erhalten.

§ 16

Die in Arbeit Eingewiesenen erhalten ihren Lohn vom Tage der tatsächlichen Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatze nach den dort geltenden tariflichen Bestimmungen an; außerdem gelten alle übrigen Arbeitsbedingungen.

§ 17

Jeder eingewiesenen Arbeitskraft wird zur Regelung ihrer persönlichen Angelegenheiten auf Kosten des Betriebes, in den sie eingewiesen wird, ein Arbeitsentgelt gewährt:

a) für einen Tag, wenn eine Veränderung des Wohnsitzes nicht erforderlich ist,

b) für zwei Tage bei Veränderung des Wohnsitzes.

Die Zeit für die Reise wird dabei nicht eingerechnet. Die Reisekosten sowie das entgangene Arbeitsentgelt für die Reisetage zahlt der Betrieb, in den die Arbeitskraft eingewiesen wird.

§ 18

Arbeitskräften, die infolge Einweisung ihren Wohnsitz verändern müssen und dadurch von ihren Familien getrennt sind, wird alle acht Arbeitswochen auf Kosten des Betriebes einschl. der Reisekosten ein Kurzurlaub von zwei Tagen — die Reisetage nicht eingerechnet — zum Besuch der Familie gewährt.

§ 19

Bei der Aufhebung der Einweisung sind Arbeitskräften, die an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren, durch den Betrieb, in den sie eingewiesen waren, das entgangene Arbeitsentgelt für die Reisetage sowie die Reise- und Transportkosten für die Rückreise zu zahlen.

IV. Trennungsgeld

§ 20

Arbeitskräfte, die infolge einer Einweisung oder einer freiwilligen Arbeitsaufnahme außerhalb ihres ständigen Wohnsitzes zu arbeiten haben und nicht in der Lage sind, oder es ihnen nicht zuzumuten ist, täglich von ihrem Arbeitsplatz an ihren ständigen Wohnsitz zurückzukehren, haben Anspruch auf Zahlung von Trennungsgeld gegenüber dem Betrieb, in dem sie beschäftigt sind. Das Trennungsgeld wird für jeden Kalendertag, mit Ausnahme der Urlaubstage und der unentschuldigt versäumten Tage, gewährt.

§ 21

Das Trennungsgeld beträgt:

a) für Personen mit Familie 2,50 M pro Tag,

b) für alleinstehende Personen 1.50 Mark pro Tag.

Als Personen mit Familie gelten solche, die eine Ehefrau oder einen Ehemann bzw. Kinder zu versorgen haben.

Alleinstehende Personen, die unterhaltsberechtigte Angehörige versorgen, erhalten das unter a) aufgeführte Trennungsgeld. Soweit im Betrieb, in den die Einweisung erfolgt ist, nach tariflichen Bestimmungen oder anderen bestehenden Verträgen höhere Trennungsgelder gültig sind, gelten letztere.

§ 22

Wenn der Betrieb, in den die Einweisung erfolgt ist, Unterkunft gewährt, so ermäßigt sich das in § 21 genannte Trennungsgeld um die tatsächlichen Kosten der Unterkunft, jedoch höchstens um die Hälfte des Trennungsgeldes.

V. Härteausgleich

§ 23

Tritt bei Arbeitskräften infolge einer Einweisung eine Verdienst- oder Einkommensminderung ein, so ist ihnen vom Betrieb des zugewiesenen Arbeitsplatzes die Lohn- oder Einkommensdifferenz für die Dauer der Einweisung zu zahlen.

§ 24

Der zu zahlende Betrag wird wie folgt festgesetzt:

a) für Personen, die vor der Einweisung gegen Entgelt gearbeitet haben, in Höhe der Differenz zwischen dem Durchschnittsverdienst der letzten drei vollen Monate im alten und dem Verdienst im neuen Betrieb,

b) für Handwerker und Angehörige der freien Berufe in Höhe der Differenz zwischen dem steuerpflichtigen Einkommen des letzten Jahres (nach der Einkommensteuer) und dem Verdienst auf dem neuen Arbeitsplatz,

c) dieser Differenzbetrag darf 100,— Mark im Monat nicht übersteigen.

Der vorgesehene Härteausgleich gilt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung auch für alle Arbeitskräfte, die vor Veröffentlichung dieser Verordnung zur Arbeit eingewiesen worden waren und deren Einweisung zu dieser Zeit noch bestand.

§ 25

In dem Differenzbetrag bleibt das Trennungsgeld außer Ansatz. Unterkunft, Verpflegung oder andere Gewährung von Naturalien sind auf den Durchschnittsverdienst nach den gültigen Sätzen anzurechnen.

§ 26

Sind Handwerker oder Angehörige freier Berufe infolge Einweisung außerstande, vertragliche Verpflichtungen, die vor der Einweisung von ihnen eingegangen wurden, zu erfüllen, oder haben sie durch Zahlung von Konventionalstrafe oder Schadenersatz wegen Nichterfüllung vertraglicher Verpflichtungen einen Schaden zu tragen, so ist ihnen von dem Betrieb, in den sie in Arbeit eingewiesen worden sind, eine vom Amt für Arbeit und Sozialfürsorge des ständigen Wohnsitzes festzusetzende Entschädigung zu zahlen.

VI. Beschwerden

§ 27

Gegen einen Bescheid des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge über eine Einweisung kann innerhalb von zwei Tagen nach Erhalt des Einweisungsbescheides Einspruch beim Beschwerdeausschuß erhoben werden.

Die Beschwerdefrist wird gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb von zwei Tagen nach Erhalt des Einweisungsbescheides zur Post gegeben worden ist. Die Beschwerde hat aufschiebende Wirkung.

§ 28

Beschwerdeausschüsse werden bei den Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge aus den Mitgliedern der Beratungsausschüsse gebildet. Sie

bestehen aus dem Leiter des Amtes für Arbeit und Sozialfürsorge oder seinem Stellvertreter als Vorsitzenden und je einem Vertreter der Wirtschaft und des FDGB.

Der Beschwerdeausschuß ist verpflichtet, die mündliche Erklärung des Einsprucherhebenden anzuhören und muß ihm die Möglichkeit geben, schriftliches Beweismaterial einzureichen, das die Einlegung der Beschwerde rechtfertigt.

§ 29

Wird im Beschwerdeausschuß über Einsprüche von Jugendlichen entschieden, so ist bei der Prüfung der Beschwerde ein Vertreter des örtlichen Jugendamtes hinzuzuziehen.

§ 30

Einsprüche gegen unrichtige Festsetzung des Trennungsgeldes oder Härteausgleiches müssen beim Arbeitsgericht innerhalb von sechs Tagen nach Zugang des Vergütungsbescheides im Klagewege geltend gemacht werden.

VII. Strafen

§ 31

Personen, die gegen diese Verordnung verstoßen, werden gerichtlich bestraft:

a) Arbeitgeber mit Geldstrafe bis zu 10 000,— M und Gefängnis bis zu einem Jahr oder mit einer dieser beiden Strafen,

b) alle Personen, die der Einweisung unterliegen, mit Geldstrafe bis zu 1000,— M und Gefängnis bis zu drei Monaten oder mit einer dieser beiden Strafen.

VIII. Allgemeine Bestimmungen

Die Deutsche Wirtschaftskommission — Hauptverwaltung Arbeit und Sozialfürsorge — ist ermächtigt, Durchführungsbestimmungen zu erlassen.

Die vorstehende Verordnung über die Sicherung und den Schutz der Rechte bei Einweisungen von Arbeitskräften wurde von der Deutschen Wirtschaftskommission mit Wirkung für die gesamte Ostzone erlassen, als sich das „Neue Arbeitsrecht" bereits im Druck befand. Sie muß daher als „Anhang IV" nachgetragen werden.

Bisher wurden in der Ostzone Einweisungen in Arbeitsplätze allein auf die Bestimmungen des Befehls Nr. 3 des Kontrollrats vom 17. Januar 1946 und auf den Befehl Nr. 153 der SMAD vom 15. September 1945 (vgl. unter Ziffer 12 und 13) gestützt. Diese Rechtsgrundlagen waren jedoch nicht eindeutig, da beide Befehle nur von Arbeitseinweisungen nicht beschäftigter Arbeitskräfte sprechen. Hier hat die Verordnung nunmehr erfreulicherweise Klarheit und eine eindeutige Rechtsgrundlage geschaffen.

Die Verordnung geht von der Bestimmung der Ziffer 8 des Befehls Nr. 234 der SMAD vom 9. Oktober 1947 (vgl. Anhang I) aus, nach der die Deckung des Bedarfs an Arbeitskräften grundsätzlich im Wege der freien Werbung zu erfolgen hat. Zwangsweise Arbeitseinweisungen sollen nach wie vor ein Ausnahmemittel und ein Notbehelf sein, der nur in dringenden Fällen und für im einzelnen festgelegte Arbeitsvorkommen angewendet werden darf.

Der Tatsache, daß jede Arbeitseinweisung eine Härte für den Betroffenen bedeutet, wird in der Verordnung dadurch Rechnung getragen, daß einmal genau bestimmt wird, wer Arbeitseinweisungen nicht unterliegt und daß weiter für die der Verordnung unterliegenden Personen alle rechtlichen und sozialen Sicherungsmaßnahmen angeordnet werden, die nach Lage der Dinge möglich sind. Dadurch wird zumindest jede vermeidbare Härte vermieden werden.